

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANGELICA SORAYA KRZYZANOVSKI

CLASSES DE COMPORTAMENTOS BÁSICOS CONSTITUINTES DA INTERVENÇÃO  
DO ANALISTA DO COMPORTAMENTO SOBRE PROCESSOS COMPORTAMENTAIS  
EM ORGANIZAÇÕES

CURITIBA

2019

ANGÉLICA SORAYA KRZYZANOVSKI

CLASSES DE COMPORTAMENTOS BÁSICOS CONSTITUINTES DA INTERVENÇÃO  
DO ANALISTA DO COMPORTAMENTO SOBRE PROCESSOS COMPORTAMENTAIS  
EM ORGANIZAÇÕES

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Psicologia, Setor de Ciências Humanas, Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Paraná, como requisito à obtenção do título de Mestre.

**Orientador:** Prof. Dr. Gabriel Gomes de Luca

CURITIBA

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO SISTEMA DE BIBLIOTECAS/UFPR –  
BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS HUMANAS COM OS DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Fernanda Emanoéla Nogueira – CRB 9/1607

Krzyzanovski, Angélica Soraya

Classes de comportamentos básicos constituintes da intervenção do analista  
do comportamento sobre processos comportamentais em organizações. /  
Angélica Soraya Krzyzanovski. – Curitiba, 2019.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Setor de Ciências Humanas da  
Universidade Federal do Paraná.

Orientador : Prof. Dr. Gabriel Gomes de Luca

1. Comportamento - Avaliação. 2. Comportamento organizacional.  
3. Profissionais - Comportamento. I. Título.

CDD – 150.1943

### TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **ANGELICA SORAYA KRZYZANOVSKI**, intitulada: **CLASSES DE COMPORTAMENTOS BÁSICOS CONSTITUINTES DA INTERVENÇÃO DO ANALISTA DO COMPORTAMENTO SOBRE PROCESSOS COMPORTAMENTAIS EM ORGANIZAÇÕES**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua aprovação no rito de defesa. A outorga do título de Mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 25 de Junho de 2019.



GABRIEL GOMES DE LUCA  
Presidente da Banca Examinadora



HELDER LIMA GUSO  
Avaliador Externo (UFSC)



GEOVANE TESTA CORREA  
Avaliador Externo (IAS)

## **Agradecimentos**

São muitas as pessoas que merecem estar nessa lista de agradecimentos, pessoas que me incentivaram, apoiaram, inspiraram e ensinaram muito em todo o trajeto da produção dessa dissertação.

Em primeiro lugar agradeço a minha família, que com seus esforços e incentivos, me fizeram ter a possibilidade de sonhar em iniciar o mestrado. Em especial meus pais que sempre me ensinaram que o estudo é a melhor possibilidade de crescimento e nunca mediram esforços para que eu pudesse ter a uma boa formação profissional. Agradeço também meus irmãos que me inspiraram a sempre ser melhor e nunca desistir.

Ao Max, que foi meu companheiro em todo o processo de produção da dissertação e por várias vezes precisou me lembrar o motivo de estar fazendo o mestrado.

Ao Prof. Gabriel, grande orientador que sempre me inspirou e ajudou nesse processo de desenvolvimento, sempre preocupado em garantir que eu estava desenvolvendo meu repertório científico.

E por fim, agradeço imensamente os participantes da pesquisa, que com seus depoimentos, possibilitaram a realização desse trabalho.

Muito obrigada a todos!

*“Os maiores problemas enfrentados hoje pelo mundo só poderão ser resolvidos se  
melhorarmos nossa compreensão do comportamento humano”*

(Skinner, 1974, p.11)



## RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi identificar os comportamentos constituintes da atuação do Analista do Comportamento ao intervir sobre processos comportamentais em organizações. Para isso foram entrevistados 13 professores e ex-professores de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Após a transcrição das entrevistas, foram selecionadas frases que faziam referência a comportamentos ou componentes de comportamento. Os nomes de comportamentos foram avaliados e reescritos com base no grau de clareza, completude, concisão, forma e indicação de interação. Para propor os nomes de comportamentos a partir de componentes foi identificado os verbos associados ao tipo de variável que o componente se referia. A partir dos verbos e componentes, os nomes dos comportamentos foram propostos seguindo os mesmos critérios mencionados anteriormente. Os nomes de comportamentos foram distribuídos nas seis classes gerais de comportamento constituintes da atuação direta do Analista do Comportamento e identificados outras subclasses de comportamento mais abrangentes. Foram identificadas 3.406 classes de comportamento. Os 1701 comportamentos da classe “Caracterizar necessidades de intervenção” foram divididos em sete subclasses de comportamento: 1. Analisar o próprio comportamento; 2. Identificar formas de começar a atuar em organizações; 3. Planejar a caracterização de necessidades de intervenção; 4. Avaliar criticamente as demandas da organização; 5. Avaliar ambiente organizacional; 6. Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação e 7. Analisar o diagnóstico organizacional realizado. Os 901 comportamentos da classe “Planejar intervenções” foram divididos em quatro subclasses: 1. Definir objetivos da intervenção; 2. Projetar a intervenção; 3. Avaliar planejamento da intervenção e 4. Apresentar o planejamento da intervenção à organização. Os 401 comportamentos da classe “Executar intervenções” foram divididos em quatro subclasses: 1. Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas; 2. Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização; 3. Intervir diretamente no nível estratégico da organização e 4. Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas. Os 221 comportamentos da classe “Avaliar intervenções” foram divididos em cinco subclasses: 1. Monitorar a intervenção; 2. Avaliar eficiência da intervenção; 3. Avaliar eficácia da intervenção; 4. Avaliar efetividade da intervenção e 5. Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do analista do comportamento. Os 129 comportamentos da classe “Aperfeiçoar intervenções” foram divididos em quatro subclasses: 1. Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção; 2. Replanejar a intervenção; 3. Reexecutar a intervenção aperfeiçoada e 4. Reavaliar a intervenção após o aperfeiçoamento. E os 50 comportamentos da classe “Comunicar resultados da intervenção” foram divididos em três subclasses: 1. Planejar a comunicação de resultados; 2. Comunicar resultados da intervenção para a organização e 3. Comunicar à comunidade científica as descobertas da intervenção. A identificação desses comportamentos possibilita desenvolver programas de ensino que desenvolvam os comportamentos necessários para a atuação e assim diminuam as defasagens de atuação e da formação do analista do comportamento ao atuar em organizações.

**Palavras-Chave:** OBM, Análise do Comportamento Aplicada, comportamentos profissionais.

## ABSTRACT

The aim of this research was to identify the behaviors that constitute the Behavior Analyst performance when intervening on behavioral processes in organizations. For this, 13 teachers and former teachers of Organizational Behavior Management were interviewed. After transcribing the interviews, sentences were selected that referred to behaviors or behavior components. Behavior names were evaluated and rewritten based on the criteria of clarity, completeness, conciseness, form, and indication of interaction. To propose the names of behaviors from components, the verbs associated with the type of variable the component referred to were identified. From the verbs and components, the names of the behaviors were proposed following the same criteria mentioned above. Behavioral names were distributed across the six general behavioral classes of the Behavior Analyst's and other broader behavioral subclasses were identified. 3,406 behavior classes were identified. The 1701 behaviors of the "Characterize intervention needs" class were divided into seven behavior subclasses: 1. Analyze their own behavior; 2. Identify ways to start working in organizations; 3. Plan the characterization of intervention needs; 4. Critically evaluate the demands of the organization; 5. Evaluate organizational environment; 6. Characterize intervention needs and 7. Analyze the organizational diagnosis that was made. The 901 behaviors of the "Plan interventions" class were divided into four subclasses: 1. Define intervention objectives; 2. Design the intervention; 3. Evaluate intervention planning and 4. Present intervention planning to the organization. The 401 Behaviors of the "Execute Interventions" class were divided into four subclasses: 1. Introduce basic behaviors that constitute direct and indirect interventions on behavioral processes in organizations, which increase their probability of efficiency and effectiveness; 2. Intervene directly on the behavior of employees of the organization; 3. Intervene directly at the strategic level of the organization and 4. Indirectly intervene on people's behavior. The 221 behaviors of the "Evaluate interventions" class were divided into five subclasses: 1. Monitor the intervention; 2. Evaluate the efficiency of the intervention; 3. Evaluate the effectiveness of the intervention; 4. Evaluate the effectiveness of the intervention and 5. Evaluate the reaction of the organization's employees regarding the behavior analyst's intervention. The 129 behaviors of the "Improve Interventions" class were divided into four subclasses: 1. Functionally analyzing the determinants of non-success of the intervention; 2. Replan the intervention; 3. Re-execute the improved intervention and 4. Reevaluate the intervention. And the 50 behaviors of the "Report intervention results" class were divided into three subclasses: 1. Plan the communication of results; 2. Communicate results of the intervention to the organization and 3. Communicate to the scientific community the findings of the intervention. The identification of these behaviors makes it possible to develop teaching programs that develop the behaviors necessary for acting and thus reduce the lags in performance and the behavior analyst formation when working in organizations.

Keywords: OBM, Applied Behavior Analysis, professional behavior.



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Informações sobre os participantes extraídas do currículo publicado na Plataforma Lattes.....	33
Tabela 2. Exemplo de registro das respostas dos participantes no Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista .....	37
Tabela 3. Exemplo de destaque de possíveis nomes de comportamento e possíveis componentes de comportamento.....	38
Tabela 4. Exemplo de registro e codificação das informações destacadas .....	40
Tabela 5. Exemplo de registro dos possíveis nomes de comportamentos selecionados na entrevista no Protocolo 2 – Identificação de “comportamentos”.....	41
Tabela 6. Exemplo de avaliação e correção dos nomes de comportamento .....	42
Tabela 7. Exemplo de registro dos possíveis componentes de comportamento identificados na entrevista no Protocolo 3 - Identificação de comportamentos a partir de componentes .....	43
Tabela 8. Exemplo de identificação do tipo de variável que o componente corresponde .....	47
Tabela 9. Exemplo de identificação dos possíveis verbos a serem utilizados para nomear o comportamento .....	48
Tabela 10. Exemplo de escolha do verbo a ser utilizado para nomear o comportamento .....	49
Tabela 11. Exemplo de nomeação e registro do comportamento .....	50
Tabela 12. Quantidade de comportamentos identificados em cada um dos depoimentos.....	56
Tabela 13. Subclasses constituintes da classe geral de comportamento “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C02)(10N21C02)”.....	63
Tabela 14. Exemplos de comportamento constituinte da subclasse de comportamento “Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)”.....	67

Tabela 15. Exemplos de comportamento constituinte das subclasses de comportamento “Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)”, “Planejar a caracterização de necessidades de intervenção” e “Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)” .....	72
Tabela 16. Exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamentos “Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07) (08S02S02)” .....	78
Tabela 17. Exemplos de comportamentos constituintes das classes de comportamento “Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)” e “Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)” .....	89
Tabela 18. Subclasses constituintes da classe geral de comportamento “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C05) (11N05C05) (11N14C05) (05S08C05) (02S10C17) (10N08C01) (09S14C05) (02S10C34) (10N04C12) (02S08C33) (02S08C43) (02S10C19) (02S10C26)” .....	94
Tabela 19. Exemplos dos comportamentos constituintes das subclasses de comportamento “Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)”, “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)” e “Apresentar o planejamento da intervenção à organização” .....	97
Tabela 20. Exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamento “Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)” .....	104

Tabela 21. Subclasses constituintes da classe geral de comportamento: “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27)” .....	116
Tabela 22. Exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamento “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27)” .....	118
Tabela 23. Subclasses constituintes da classe geral de comportamento: “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C14) (05S16C04) (11N01C08) (11N05C01) (11N05C15) (11N05C31) (06S13C01) (13N19C01) (02S08C34) (02S08C42) (04S30C04) (04S20S03) (04S07C06) (11N18C01) (13N17C06)” .....	126
Tabela 24. Exemplos de comportamentos constituintes da classe de comportamentos “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C14) (05S16C04) (11N01C08) (11N05C01) (11N05C15) (11N05C31) (06S13C01) (13N19C01) (02S08C34) (02S08C42) (04S30C04) (04S20S03) (04S07C06) (11N18C01) (13N17C06)” .....	128
Tabela 25. Subclasses constituintes da classe geral de comportamento: “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento (10N22C01)” .....	135
Tabela 26. Exemplos de comportamentos constituintes da classe de comportamento “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento (10N22C01)” .....	137
Tabela 27. Subclasses constituintes da classe geral de comportamento “Comunicar resultados da intervenção” .....	144
Tabela 28. Exemplos de comportamento constituinte da classe de comportamento “Comunicar resultados da intervenção” .....	146

## SUMÁRIO

<b>I. Intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações.....</b>	<b>14</b>
Análise do Comportamento: Área do conhecimento, campo de atuação ou tipo de conhecimento? .....	15
Análise do Comportamento Aplicada (ABA) .....	17
Análise do Comportamento Aplicada às Organizações .....	19
Capacidade de atuar em Análise do Comportamento sobre processos comportamentais em organizações.....	23
<b>II. Método .....</b>	<b>32</b>
Participantes.....	32
Ambiente.....	34
Instrumentos e materiais .....	34
Procedimento de coleta de dados .....	35
Procedimento de análise de dados .....	36
1. Registrar as respostas do participante no Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista.....	36
2. Destacar informações nas respostas às entrevistas. ....	37
3. Registrar e codificar os possíveis nomes de comportamento e componentes no Protocolo 1 – Seleção de trechos. ....	39
4. Registrar os possíveis nomes de comportamento no Protocolo 2 – Identificação de “comportamentos” .....	41
5. Avaliar os possíveis nomes de comportamento e fazer as alterações necessárias. ....	41
6. "Registrar os possíveis componentes de comportamento no Protocolo 3 – Identificação de comportamentos a partir de componentes.....	43
7. Identificar e registrar o tipo de variável .....	43
8. Identificar e registrar possíveis verbos a serem utilizados para nomear o comportamento. ....	47
9. Escolher o verbo a ser utilizado para nomear o comportamento. ....	49
10. Nomear e registrar o comportamento no Protocolo 3 de identificação de comportamento a partir de componente.....	50

11. Agrupar os nomes de comportamento propostos a partir de todas as entrevistas.....	51
12. Padronização de expressões similares. ....	51
13. Verificar a presença de nomes repetidos. ....	52
14. Reavaliar e aperfeiçoar os nomes dos comportamentos caso necessário. ....	52
15. Distribuir os comportamentos conforme âmbito de abrangência dos comportamentos. .....	53
<b>III. Classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações.....</b>	<b>55</b>
<b>IV. Identificação de comportamentos básicos para a atuação e formação do analista do comportamento ao intervir sobre processos comportamentais em organizações.....</b>	<b>59</b>
Comportamentos constituintes da classe “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” .....	62
Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” .....	93
Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” .....	115
Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” .....	125
Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento” .....	134
Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Comunicar resultados da intervenção” .....	143
<b>V. Possibilidades de ampliação do campo profissional com base na identificação das classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações .....</b>	<b>152</b>
<b>Referências.....</b>	<b>160</b>
<b>Apêndice A. Roteiro de entrevista semiestruturado .....</b>	<b>170</b>
<b>Apêndice B. Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista.....</b>	<b>172</b>
<b>Apêndice C. Protocolo 2 – Identificação de nomes de comportamento.....</b>	<b>173</b>
<b>Apêndice D. Protocolo 3 – Identificação de comportamentos a partir de componentes .....</b>	<b>174</b>

<b>Apêndice E. Protocolo 4 – Quadro de apoio para análise de dados (produzido a partir de Kienen, 2008; Viecili, 2008).....</b>	<b>175</b>
<b>Apêndice F. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....</b>	<b>176</b>
<b>Apêndice G. Comportamentos constituintes da atuação do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações .....</b>	<b>178</b>



## I

### **Intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações**

“Se você não sabe para onde vai, todos os caminhos levam a lugar nenhum”. Essa frase do diplomata estadunidense Henri Kissinger evidencia a importância de estabelecer objetivos em qualquer tipo de prática. Em organizações, não é diferente. Ao estabelecer objetivos para seu trabalho, o analista do comportamento que intervém em processos comportamentais tem mais chances de cumprir sua função dentro da organização. Para que eles sejam estabelecidos é necessário ter clareza dos comportamentos que devem compor sua atuação profissional. Na “prática” do analista do comportamento que intervém em processos comportamentais em organizações existem intervenções específicas nomeadas de diferentes maneiras como Performance Management (PM) e Behavior System Analysis (BSA), entre outras. No entanto, ainda há pouca clareza sobre quais comportamentos compõem a atuação básica do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações. Ao aumentar a clareza sobre esses comportamentos é possível estabelecer objetivos de ensino que desenvolvam os comportamentos necessários para a atuação. Aumentando assim, as chances da formação ser eficaz e efetiva. Levando em conta a importância da identificação dos comportamentos que compõem as práticas profissionais no âmbito organizacional e a crescente expansão da Análise do Comportamento Aplicada às Organizações (OBM), é relevante, científica e socialmente, produzir conhecimento que possibilite identificar classes de comportamentos básicos constituintes da intervenção no Analista do Comportamento sobre processos comportamentais em organizações.

## **Análise do Comportamento: Área do conhecimento, campo de atuação ou tipo de conhecimento?**

O estudo do comportamento, da perspectiva científica e comportamental, vem sendo desenvolvido desde o século XIX, tendo como marco principal a publicação do artigo “A Psicologia como o Behaviorista a vê” (Watson, 1913), que ficou conhecido como “Manifesto Behaviorista” (Botomé, 2013). Esse “manifesto” tinha como objetivo a proposição da psicologia como uma “ciência do comportamento” em contraposição da psicologia da época que tinha como foco principal o estudo dos processos mentais por meio da introspecção (Watson, 1913). Após Watson, outros pesquisadores como Lashley, Spencer, Guthrie, Boring e Stevens começaram a desenvolver pesquisas sobre o comportamento humano a partir do viés behaviorista (Carvalho-Neto, 2002). Na década de 1930, B. F. Skinner iniciou seus estudos em Psicologia e desenvolveu o behaviorismo radical diferenciando-o do behaviorismo corrente da época (Skinner, 1974). Skinner então, propôs o conceito de comportamento operante entendido como a interação entre organismo e ambiente onde o organismo modifica o ambiente e é modificado por ele (Skinner, 1953). Além de conceitos como comportamento verbal, cultura, o modelo de seleção por consequências etc. (Skinner, 1953). Botomé (2001; Botomé, 2013) sugeriu uma ampliação no conceito de comportamento operante o definindo como um “sistema de interações entre classes de aspectos de um ambiente, classes de atividades de um organismo e classes de aspectos de um ambiente subsequente às atividades desse organismo” (Botomé, 2013 p. 19). O conjunto de estudos sobre o comportamento foi sendo chamado de Análise do Comportamento e se constituindo como área de conhecimento, tipo de conhecimento e campo de atuação.

O conceito de Área de Conhecimento se refere a organização do conhecimento existente sobre determinado assunto ou tema, cuja perspectiva é produzir conhecimento e torná-lo acessível aumentando a “visibilidade” sobre os fenômenos (Botomé & Kubo, 2002). Nesse

sentido a Análise do Comportamento como área de conhecimento concentraria o conhecimento produzido sobre processos comportamentais. Tourinho (1999) propôs que a Análise do Comportamento é composta por três vértices de produção de conhecimento interdependentes e inter-relacionados: teórico, experimental e aplicado. Esses três vértices estão representados em um triângulo equilátero. O vértice teórico, filosófico e histórico concentra os conhecimentos sobre comportamento e o Behaviorismo Radical. O vértice empírico envolve a investigação experimental dos processos comportamentais básicos e ficou conhecido como a Análise Experimental do Comportamento e o vértice de intervenção envolve as aplicações da Análise do Comportamento em diversos campos de atuação sendo conhecida como Análise Aplicada do Comportamento (Tourinho, 1999). Mais recentemente, Zilio (2019) propôs uma modificação na maneira de representar a produção de conhecimento da Análise do Comportamento. Para o autor, a teoria é parte de todos os âmbitos de atuação, deixando de ser apenas um vértice da produção de conhecimento. A teoria seria “...o elemento onipresente nas contingências que selecionam e mantêm os comportamentos dos analistas do comportamento” (Zilio, 2019, p. 245). Ou seja, a Análise do Comportamento enquanto área de conhecimento é a base para todas as intervenções dos analistas do comportamento.

Outro conceito que pode ser associado a Área de Conhecimento é o conceito de Tipo de Conhecimento (denominados metaforicamente como “abordagens”), que são maneiras específicas de interpretar e de atuar diante de um fenômeno e que podem influenciar na maneira de analisar um fenômeno ou processo (Botomé & Kubo, 2002). A Análise do Comportamento também pode ser entendida como um tipo de conhecimento, no sentido que ela traz uma maneira específica de interpretar e intervir sobre os processos comportamentais.

Enquanto o conceito de Área de Conhecimento se refere a produção de conhecimento sobre os fenômenos e o conceito de tipo de conhecimento se refere a uma forma específica de interpretar os fenômenos e, conseqüentemente, atuar sobre eles. O conceito de Campo de

Atuação é relacionado às intervenções sobre o ambiente e seus fenômenos com base no conhecimento existente (Botomé & Kubo, 2002). O campo de atuação se refere a intervenção sobre os problemas e necessidades de uma sociedade, sendo definido por essas necessidades e pelas possibilidades de atuação em relação a elas (Botomé & Kubo, 2002). Normalmente o conceito de campo de atuação é entendido, equivocadamente, como uma delimitação artificial convencionada, ou seja, ao atuar no campo organizacional é comum utilizar apenas conhecimentos da área organizacional. No entanto, esse entendimento é um problema, pois os fenômenos transcendem esses limites convencionados. Seus determinantes e as variáveis que são necessárias para intervir sobre os fenômenos, são relacionadas a conhecimentos de outras áreas (Botomé, 1988). Seguindo o exemplo, ao atuar no campo de atuação organizacional o analista do comportamento precisará de conhecimentos da área de conhecimento da Psicologia, da Análise do Comportamento Aplicada às organizações, mas também conhecimentos da Administração, Economia, Sociologia etc.

Atuar sob controle do conceito de campo de atuação aumenta as chances do analista do comportamento atuar sobre as reais necessidades da sociedade e não apenas sobre a demanda do cliente (ou seja, quem paga pelo serviço) (Botomé & Kubo, 2002). Essa utilização do conhecimento da análise comportamento para atuar sobre comportamentos socialmente relevantes em diversos campos de atuação também é conhecida como Análise do Comportamento Aplicada (ABA).

### **Análise do Comportamento Aplicada (ABA)**

O termo ABA foi cunhado em 1968 com a fundação do *Journal of Applied Behavior Analysis* (JABA). Em sua primeira edição continha um artigo que propunha sete dimensões definidoras desse campo (Baer, Wolf, & Risley, 1968). A atuação do analista do comportamento deveria ser: aplicada, comportamental, analítica, tecnológica, conceitual,

eficaz e generalizável (Baer, Wolf, & Risley, 1968). A dimensão *aplicada*, se refere a relevância social do fenômeno que é alvo da intervenção (e não a mera “aplicação” do conhecimento). Na ABA os fenômenos são escolhidos de acordo com a importância social e não de acordo com a importância para a teoria (Baer, Wolf, & Risley, 1968). A intervenção ainda deveria ser *comportamental*, pois implica a medição direta dos comportamentos a serem alterados, *analítica*, pois deve haver controle experimental sobre as variáveis, *tecnológica* no sentido todos os procedimentos devem estar descritos de maneira completa, *conceitual*, pois as técnicas utilizadas para modificar o comportamento estão embasadas nos princípios básicos da Análise do Comportamento, *eficaz* no sentido que as mudanças comportamentais produzem efeitos com valores práticos para a sociedade e por fim, ela precisa ser *generalizável* no sentido de produzir efeitos que se mantêm ao longo do tempo e podem ser replicados em outros contextos (Baer, Wolf, & Risley, 1968). Dessa maneira uma análise comportamental aplicada deixa clara a importância do comportamento a ser alterado, suas características, as manipulações experimentais que foram determinantes na mudança e a eficácia desses procedimentos (Baer, Wolf, & Risley, 1968).

A Análise Comportamental Aplicada (ABA) utiliza um método científico que possibilita a descoberta e intervenção sobre as variáveis ambientais que influenciam o comportamento (Cooper, Heron, & Heward, 2014). Normalmente a ABA é associada a intervenções com pessoas com espectro autista (Kearney, 2008). No entanto, ela pode ser utilizada para basear intervenções em qualquer campo de atuação (Lerman, Iwata, & Hanley, 2013), como na clínica (e.g. Guinther & Dougher, 2013), na educação (e.g. Bernstein & Chase, 2013) e até mesmo nas organizações (e.g. Abernathy, 2013). O campo organizacional é o segundo campo de atuação que mais atrai profissionais recém-formados no Brasil (o primeiro campo é o da clínica) (Bastos & Gomide, 1989 IBOPE OPP039, 2004; Malvezzi, Souza & Zanelli, 2010) e é um campo que está em crescente desenvolvimento (Austin, 2008). Assim é

relevante estudar como a Análise do Comportamento Aplicada pode contribuir para o campo organizacional.

### **Análise do Comportamento Aplicada às Organizações**

A Análise do Comportamento Aplicada às Organizações (Milani, 1989; Aureliano, Arrima, & Careli, 2013) se caracteriza pela utilização dos pressupostos teóricos, métodos e técnicas desenvolvidos no âmbito da Análise do Comportamento para intervir no campo organizacional. No exterior é chamado de *Organizational Behavior Management (OBM)* (Dickison, 2000; Austin, 2008) e no Brasil vem também sendo chamado de Gestão do Comportamento em organizações (ou Gerenciamento Comportamental de Organizações (e.g. Miguel, 1997) e Análise do Comportamento nas organizações (Vilas-Boas, Cassas, & Gusso, 2017)<sup>1</sup>.

A Análise do Comportamento Aplicada às organizações teve como precursores na década de 1950 os estudos de Skinner sobre controle econômico e instrução programada (e.g. Skinner, 1953 e Holland & Skinner, 1961) e os estudos de Gilbert (1978). Um dos seus principais marcos históricos foi a criação do *Journal of Organizational Behavior Management - JOBM* em 1977 que, até hoje, é o principal meio de divulgação de pesquisas na área (Moreira, 2005; Careli, 2013; Borba, Ramos, & Costa, 2017; Austin, 2008). Desde então, esse campo vem crescendo devido ao resultado positivo de suas intervenções (e.g. Dickison, 2000; Careli, 2013). No Brasil, os primeiros trabalhos em Análise do Comportamento em Organizações ocorreram a partir da década de 1970, tendo como principais autores Silvio Paulo Botomé que dentre os anos de 1975 e 1978 realizou uma intervenção com objetivo de reestruturação dos

---

<sup>1</sup>A tradução de OBM no Brasil, parece ser ainda uma lacuna no conhecimento, por haver publicações com diferentes nomenclaturas. Neste texto será utilizado o termo Análise do Comportamento Aplicada às Organizações pois entende-se que é um campo de atuação que se caracteriza por intervenções baseadas na Análise do Comportamento Aplicada.



serviços prestados pela Secretaria de Saúde de São Paulo que foi publicada em sua dissertação de mestrado (Botomé, 1981) e Antônio Camilo com seus trabalhos no setor de Recursos Humanos na Eletropaulo em São Paulo (Gusso & De Luca, 2017). Mais recentemente, maior crescimento do campo se deu a partir dos anos 2000 com a criação de uma linha de mestrado e doutorado de “*Análise do Comportamento em organizações, trabalho e aprendizagem*” na Universidade Federal de Santa Catarina, a criação do grupo de interesse nos encontros da Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental (ABPMC) (Gusso & De Luca, 2017) e a criação do mestrado profissional de Análise do Comportamento Aplicada em São Paulo (SP). Mais recentemente ainda, com o I Encontro Brasileiro de OBM em Curitiba, a criação de cursos de formação como por exemplo o Curso de Gestão do Comportamento em Organizações em Londrina (PR) e a organização da Biblioteca online em Análise do Comportamento em Organizações<sup>2</sup>, que reúne textos, em sua grande maioria de autores brasileiros, sobre Análise do Comportamento Aplicada às organizações (Gusso & De Luca, 2017).

Para entender como é a atuação do analista do comportamento que intervém em processos comportamentais em organizações, é necessário definir primeiramente o que é uma organização. Nessa perspectiva, a organização é mais que um conjunto de pessoas com um objetivo em comum, definição recorrente na literatura organizacional (p. ex. Chiavenato, 2010a e 2010b). Para a Análise do Comportamento Aplicada às Organizações a organização pode ser definida como “sistema de interações comportamentais orientado para a produção recorrente de resultados significativos para sociedade na qual ela se insere” (Gusso & De Luca, 2017, p 29). A diferença se encontra em entender que a organização é composta de pessoas, que se comportam e que é o “entrelaçamento” entre os comportamentos que faz com que a empresa

---

2 <https://obmbrasil.wordpress.com/biblioteca-em-obm/>

produza seu objetivo (Kienen & Wolff, 2002). Objetivo organizacional é a “razão de ser” da organização, é a especificação dos resultados que a organização pretende atingir orientados para necessidades sociais do contexto em que a organização está inserida (Kienen & Wolff, 2002; Gusso & De Luca 2017) e, dessa maneira, deveria guiar as decisões da organização (Mallot, 2003).

A Análise do Comportamento Aplicada às Organizações tem como objetivo analisar as contingências da organização e propor intervenções para solução de problemas, melhoria da qualidade das relações e atingimento dos objetivos organizacionais (Daniels & Bailey, 2014; Borba, Ramos, & Costa, 2017) para que a organização possa cumprir sua função na e para sociedade. Para tal, duas intervenções se destacam como as mais importantes dentro da Análise do Comportamento em Organizações: *Performance Management (PM)* e *Behavior System Analysis (BSA)* (Diener, McGee, & Miguel, 2009). As intervenções do tipo *PM* têm como objetivo a melhoria do desempenho individual ou grupal. Para isso é realizada análise e posterior manipulação das contingências ambientais (antecedentes e consequência) que controlam os comportamentos identificados como alvo da intervenção (*pinpoints*) (Daniels & Bailey, 2014, Diener, McGee & Miguel, 2009).

Já as intervenções do tipo *BSA* partem da proposta de análise que compreende uma organização como um sistema e implica analisar as variáveis que afetam o desempenho da organização e consequentemente das pessoas que atuam nelas (Aureliano & Pessoa, 2017; Diener, McGee & Miguel, 2009; Mallot, 2003). Para isso, envolve uma análise de três níveis: organizacional, de processos e de tarefas. O nível organizacional envolve a análise de variáveis como missão, objetivo, produtos da organização, resultados esperados, público atendido, avaliação dos resultados obtidos, estrutura organizacional, setores e departamentos, organograma, recursos financeiros, materiais e de pessoas, forma de avaliação dos processos, ambiente externo da organização, concorrência, entre outros. No nível de processos são

avaliados se os processos organizacionais são eficientes e eficazes. E, por fim, no nível de tarefas, são avaliadas as variáveis que influenciam o trabalho do funcionário (Diener, McGee, & Miguel, 2009; Aureliano & Pessoa, 2017).

Apesar dessas duas intervenções serem muito utilizadas no contexto organizacional, a atuação do analista do comportamento ao intervir em processos comportamentais não se resume apenas a aplicar técnicas (Botomé, 1988). As intervenções Performance Management ou Behavior System Analysis são apenas algumas das possibilidades de atuação, e a decisão de qual a melhor estratégia utilizar irá depender das necessidades sociais da organização (Botomé, 1980; Botomé, 1988). Ao intervir sem realizar a adequada identificação de necessidades e apenas aplicar técnicas e instrumentos, a intervenção pode causar efeitos não intencionais ou não sustentar mudanças de comportamento (Abernathy, 2014). Para realizar uma intervenção, é necessário em primeiro lugar, identificar as necessidades sociais do campo de atuação no qual se insere. Então, a partir dessas necessidades, desenvolver intervenções, considerando o conhecimento produzido na área de conhecimento (Botomé, 1988; Rebelatto & Botomé, 1999; Botomé & Kubo, 2002).

A identificação de necessidades pode estar orientada por basicamente dois conceitos: Mercado de Trabalho e Campo de Atuação. O conceito de mercado de trabalho é definido pelas ofertas de emprego existentes e pelas demandas da sociedade. A tendência dos profissionais que baseiam suas intervenções apenas na visão de mercado de trabalho é atender as demandas do “cliente” (ou seja, quem paga pelo serviço) o que não garante a identificação das necessidades da população que sofrerá influência da intervenção. Já o campo de atuação é definido pelas necessidades sociais e possibilidades de atuação sobre elas (independentes das ofertas de emprego existentes). Envolvem um conjunto de atividades cujo objetivo é realizar uma intervenção abrangente na realidade de maneira a resolver problemas ou a impedir a ocorrência deles (Botomé, 1988; Rebelatto & Botomé, 1999; Botomé & Kubo, 2002). Apesar

da diferenciação desses conceitos, é possível realizar intervenções levando em conta as demandas do mercado de trabalho e também identificar as necessidades sociais do campo de atuação.

Identificar necessidades de atuação consiste em avaliar as variáveis que compõem o fenômeno ou processo que sofrerá a intervenção e dentre elas, quais poderiam ser alteradas com os recursos existentes a curto, médio e longo prazo (Botomé, 1996). Após essa identificação, o profissional planeja e executa a intervenção tendo como base o conhecimento existente nas áreas de conhecimento necessárias para o entendimento do fenômeno (Botomé, 1988; Rebelatto & Botomé, 1999; Botomé & Kubo, 2002). Para planejar as intervenções é necessário novamente voltar aos princípios da pesquisa aplicada e identificar o delineamento que será utilizado para manipular a variável dependente (Poling & Grosset, 1986), ou seja as variáveis determinantes do fenômeno ou processo que sofrerá a intervenção. Após, as intervenções são executadas, avaliadas e a partir da avaliação é possível aperfeiçoar a intervenção (Kearney, 2008).

### **Capacidade de atuar em Análise do Comportamento sobre processos comportamentais em organizações**

Para que o analista do comportamento cumpra seu papel no campo de atuação é necessário que ele receba uma formação que o capacite a atuar diante dos aspectos do ambiente organizacional. O campo organizacional atrai muitos profissionais recém-formados (Bastos & Gomide, 1989 IBOPE OPP039, 2004; Malvezzi, Souza & Zanelli, 2010), nesse sentido esses profissionais deveriam sair da graduação com conhecimento suficiente para atuar nesse campo. Já que a função do ensino superior é “preparar pessoas com capacidade para transformar o conhecimento científico em condutas profissionais e pessoais na sociedade, relativas aos problemas e necessidades dessa sociedade” (Botomé & Kubo, 2002, p. 91). Em outras palavras,

após a passagem pelos cursos de formação e graduação, o profissional deve ser capaz de atuar sobre as contingências do campo de atuação profissional tendo como base o conhecimento científico.

Apesar de os cursos de formação terem o objetivo de capacitar o aluno para a atuação (Botomé & Kubo, 2002), em muitos casos, estes cursos ainda estão pautados no tipo de ensino que Paulo Freire (1979) denominou de “Educação Bancária”, no qual o professor seria um “ser superior” que ensina os “ignorantes”, que receberiam passivamente os conhecimentos. Esse conhecimento normalmente é avaliado apenas em termos de memorização e repetição (Bloom et al, 1976; Botomé, 2006). Por exemplo, ao ensinar sobre comportamento, o professor que atua de acordo com a “educação bancária” criticada por Freire (1979), pode exigir que o aluno apenas reproduza verbalmente o conceito de comportamento. Entretanto, o conhecimento tem uma função muito mais ampla no repertório profissional, ele precisa fazer parte de outros processos como por exemplo o julgamento e compreensão (Bloom et al., 1976), que vai além do comportamento verbal de reprodução do conceito. Seguindo a linha do exemplo acima, durante a atuação profissional esse aluno provavelmente não precisará reproduzir verbalmente o conceito de comportamento, mas precisará, utilizar o conceito de comportamento para compreender e atuar sobre os fenômenos como o comportamento e suas variáveis constituintes.

As informações são a base para a atuação, mas para que o profissional seja capaz de atuar é importante que essa formação vá além dos conteúdos. É necessário que o profissional não só “domine” a “teoria”, mas, sim seja capaz de utilizar informações do conhecimento existente que permitam derivar alternativas de atuação profissional (Botomé, 1988; Kubo & Botomé, 2001; Botomé & Kubo, 2003; Botomé, 2006). Por exemplo, conceitos básicos da Análise do Comportamento como: comportamento, análise funcional, contingência, controle de estímulos, esquemas de reforçamento, tríplice contingência, comportamento-objetivo (ou comportamento-alvo), controle aversivo, entre outros são importantes para a atuação do

profissional (ABPMC, 2017), uma vez que indicam as variáveis que o profissional deve ficar sob controle para atuar. Além desses, também há conceitos específicos da Análise do Comportamento Aplicada às Organizações que embasam as intervenções no campo: *Pinpoint*<sup>3</sup>, Análise *ABC*<sup>4</sup>, Análise *PIC/NIC*<sup>5</sup>, *Behavior System Analysis* (BSA), *Performance Management* (PM), *Behavior Based Safety* (BBS)<sup>6</sup>, organização, entre outros (Daniels & Bailey, 2014; Diener, McGee & Miguel, 2009). Os comportamentos relacionados a esses conceitos funcionam como pré-requisitos para os comportamentos mais complexos de atuação profissional (Bloom et al., 1976, Botomé & Kubo, 2003).

Na “educação bancária”, os estudantes aprendem teorias e técnicas, mas não aprendem a analisar adequadamente o fenômeno de trabalho para identificar necessidades de atuação e posteriormente planejar intervenções. Gerando assim uma defasagem para desenvolver projetos de trabalho profissional a partir das necessidades da população (Botomé, 1988). Ao aplicar uma técnica sem analisar o fenômeno em sua extensão, é provável que o profissional atue apenas em alguns aspectos do fenômeno, não levando em consideração as demais relações que podem influenciar na ocorrência desse (Rebelatto & Botomé, 1999). Um exemplo disso são intervenções sobre produtividade nas organizações de trabalho. Na literatura da administração estão descritas técnicas e estratégias para aumentar a motivação dos funcionários, como “funcionário do mês”, prêmios e bônus por produtividade (Chiavenato, 2010a e 2010b). Entretanto, aplicar essas estratégias sem primeiramente identificar as

---

3Especificação de forma precisa do comportamento problema (Daniels & Bailey, 2014).

4Antecedent – Behavior – Consequence - Sinônimo de contingência de três termos (antecedente, resposta e consequência) (Daniels & Bailey, 2014).

5Exame detalhado dos estímulos antecedentes e consequentes de um comportamento, visa a identificação se as consequências são: positivas ou negativas (P/N), imediatas ou a longo prazo (I/F) / certas ou incertas (C/U) (Daniels & Bailey, 2014).

6Processo utilizado para aumentar a ocorrência de comportamentos seguros por meio de observações, feedback e reforçamento (Agnew & Daniels, 2011).



necessidades desse campo de atuação e analisar as variáveis que determinam direta e indiretamente esse processo (como por exemplo condições físicas do ambiente de trabalho, comportamentos de líderes, entre outros), pode até aumentar a produtividade em curto prazo, mas provavelmente não será mantida. Isso ocorre porque as variáveis que influenciam os comportamentos relacionados à baixa produtividade continuarão presentes no ambiente.

A partir dessa defasagem na formação, os profissionais podem continuar sua formação por meio de programas de pós-graduação Lato e Stricto Sensu. A pós-graduação Lato Sensu é uma atividade formativa que teve seu auge nos últimos anos do século XX com a mudança produzidas pelas tecnologias no mundo do trabalho tendo a “função” de atualização profissional e necessidade de renovação do conhecimento profissional. No entanto, essa necessidade exigida pelo mercado vem como uma forma de reduzir a defasagem na formação em nível de graduação (Gatti, 2008). Mas que nem sempre cumpre essa função por continuar utilizando o modelo da “educação bancária”.

Uma forma de reduzir essa defasagem dos profissionais é a inserção na graduação ou nos cursos de formação de métodos de ensino mais eficazes que vão além de ensinar “conteúdos”. A Programação de Contingências para Desenvolver Comportamentos (Kienen, Kubo, & Botomé, 2013) tem apresentados resultados positivos no desenvolvimento de comportamentos profissionais (e.g. Gioia & Fonai, 2007). A programação de contingências para desenvolver comportamentos visa primeiramente identificar o que deve ser ensinado, que são os comportamentos que se têm o objetivo de ensinar e que o aprendiz deve apresentar após a formação, a partir daí elaborar objetivos de ensino, planejar e descrever as contingências de ensino e elaborar meios de avaliação da eficiência e eficácia do ensino (Keller, 1999; Kienen, Kubo & Botomé, 2013; Kubo & Botomé, 2003).

De modo geral, o processo de ensino baseado na “educação bancária” criticada por Freire (1979) parte do “conteúdo” existente e conhecido. A partir disso o professor precisa

tomar uma decisão sobre o que precisa ser ensinado e a decisão dos procedimentos para “transmitir o conteúdo”, tendo como resultado o profissional formado (Kubo & Botomé, 2001, Botomé, 1980). A partir de 1980, Botomé vem sugerindo a ampliação desses comportamentos para programar o ensino. O processo de ensino proposto pelo autor (Botomé, 1980; Kubo e Botomé, 2001) se baseia nos comportamentos que o aprendiz precisa apresentar após formado, identificando as situações que o aprendiz precisará lidar após formado, o que deverá resultar de suas ações, e que ele precisará estar apto para fazer para lidar com as situações do ambiente e produzir os resultados. Após a identificação dos comportamentos que o aprendiz precisará apresentar após “formado” há a decisão do que ele precisará aprender para apresentar esses comportamentos, em seguida é necessário identificar que recursos ou repertórios o aprendiz já possui. A partir daí é possível identificar a sequência de ensino e as contingências necessárias para que esse ensino ocorra (recursos, instrumentos, ambiente, etc). Após esse planejamento o ensino é realizado e o profissional é “formado”. Em seguida, ainda é realizado a avaliação do ensino, que avalia se o aprendiz aprendeu de fato o comportamento objetivo.

O processo de ensinar proposto pela programação de contingências de ensino, ao contrário do ensino convencional baseado na “educação bancária” parte dos comportamentos que o aprendiz precisa apresentar após a formação e não a partir dos “conteúdos” que o professor acredita que são relevantes para a atuação (Kubo & Botomé, 2001, Kubo & Botomé, 2003). O profissional após a sua formação precisa estar apto para transformar o conhecimento em comportamentos profissionais (Botomé & Kubo, 2002) e não apenas repetir os conceitos e técnicas ensinadas (Botomé, 2006). Além disso as condições de ensino são baseadas nos comportamentos que o aprendiz precisa aprender para realizar os comportamentos (comportamentos-objetivos) o que possibilita ir além de apenas replicação dos conceitos em sala de aula, fornecendo oportunidade ao aprendiz de desenvolver e treinar os comportamentos (Cortegoso & Coser, 2011). Outra diferença nos processos de ensino é a identificação do

repertório de entrada do aprendiz, assim as aprendizagens ocorrem a partir do que o aprendiz já sabe (Cortegoso & Coser, 2011). Por fim outra diferença importante é a avaliação do ensino, que possibilita avaliar se o aprendiz desenvolveu o comportamento, além de aumentar a clareza sobre quais condições foram eficazes e quais não foram para o desenvolvimento do comportamento (Juliano & Luna, 2008; Cortegoso & Coser, 2011).

Os comportamentos-objetivo então, são formulações explícitas das mudanças no comportamento dos alunos que se espera que ocorram mediante processo de ensino (Botomé, 1980, Cortegoso & Coser, 2011; Kienen, Kubo, & Botomé, 2013). Eles possibilitam selecionar e definir métodos, materiais, avaliar a eficiência e eficácia do ensino de maneira objetiva, de forma a deixar claro ao aluno o que é esperado dele e quais comportamentos deve realizar para atingir esses objetivos (Juliano & Luna, 2008). Eles auxiliam na configuração do currículo de ensino, demonstrando a direção que deve ocorrer, mas principalmente proporcionam a construção e uso de técnicas de ensino e avaliação mais eficazes (Bloom, et al., 1976, Juliano & Luna, 2008; Cortegoso & Coser, 2011). Assim, possibilitam a modificação da condição de ensino e avaliação (Sund & Picard, 1978) diminuindo assim as defasagens de ensino.

Para elaborar os comportamentos-objetivo é necessário primeiramente caracterizar quais comportamentos compõem a prática do profissional formado, identificando: 1. Quais as variáveis ambientais presentes no contexto profissional, 2. Quais os resultados que devem ser produzidos a partir da sua ação, 3. Quais as ações que o profissional deve ter diante das variáveis ambientais para produzir os resultados esperados (Kubo & Botomé, 2003; Starling, 2006; Mattana, 2004; De Luca, 2008). Essa caracterização possibilita a descoberta do que o aluno precisa aprender para ser capaz de apresentar os comportamentos no contexto profissional (Mattana, 2004). Ela pode ser realizada a partir de diversas fontes de informação como observação direta de comportamentos (e.g. Lamonato, 2011) e as observações indiretas por meio de depoimentos (e.g. Cortegoso, 2007; Nale & Drachenberg, 1992), de documentos

oficiais, como legislações, resoluções etc. (e.g. Kienen, 2008; Viecili, 2008; Luiz, 2013) e por meio de literatura, considerando o conhecimento existente sobre a classe geral de comportamentos (e.g. De Luca, 2008, Luiz, 2008; Nascimento & Gusso, 2017).

A descoberta dos comportamentos-objetivo e posterior organização de comportamentos a partir de diversas fontes também é chamada de Decomposição de Comportamentos, e consiste na descoberta de classes de comportamento mais específicas a partir das classes mais gerais. Para isso é examinado “o que o aprendiz precisa estar apto a fazer para conseguir realizar esse comportamento” (Botomé, 1997 p. 2) para cada classe de comportamento. Isso possibilita a construção de um diagrama que indica à direita de cada classe, os comportamentos mais específicos (ou menos abrangentes) e necessários para a execução da classe mais geral (ou mais abrangente) (Botomé, 1997). Abrangência no sentido de comportamentos que abrangem outros, ou seja, os comportamentos mais complexos (ou mais abrangentes) abrangem, são compostos, por comportamentos mais simples (menos abrangentes) (Bloom et al. 1976, Botomé, 1997).

O método da decomposição de comportamentos é utilizado por vários pesquisadores há décadas (e.g. Botomé, 1980; Mattana, 2004; De Luca, 2008; Kienen, 2008; Viecili, 2008; Lamonato, 2011; Luiz, 2013) e viabiliza decidir a ordem de ensino dos comportamentos. Essa ordem auxilia o responsável pelo ensino a saber quais comportamentos precisam ser ensinados primeiro e são pré-requisitos para outros (Bloom, 1976, Botomé, [s.d.]). A clareza da ordem de ensino desses comportamentos é importante para que o ensino se torne o mais significativo possível para o aprendiz (Botomé, [s.d.]) e possa favorecer a aprendizagem (Cortegoso & Coser, 2011).

Os critérios para sequenciar comportamentos sofreram várias alterações com o avanço da literatura, um dos pioneiros foi Bloom (1976) que afirmava que a ordem de ensino deveria ser primeiro os comportamentos relacionados a conhecimentos e informações (gerais ou

específicas), em seguida os comportamentos de compreensão, seguidos pelos comportamentos de aplicação, análise, síntese e avaliação. Atualmente, existem outros critérios para sequenciar o ensino, que podem ser utilizados em conjunto para facilitar a aprendizagem dos comportamentos. O professor pode sequenciar as aprendizagens do *geral para o específico*, por exemplo, normalmente se ensina primeiro como operar uma máquina para em seguida ensinar como programá-la (Botomé, [s.d.]). Outra forma de sequenciar os comportamentos é por *sequência de interesse*, onde o professor ensina os comportamentos que o aprendiz tem mais interesse primeiro (Botomé, [s.d.], Cortegoso & Coser, 2011). O professor pode decidir ensinar por *sequência lógica* que consiste na decisão de ensinar comportamentos que são requisitos e que aumentam a probabilidade de aprendizagem de outros (Botomé [s.d.]; Cortegoso & Coser, 2011). Outro critério é o de *hierarquias de conjuntos de habilidades* que é o ensino de agrupamentos de aprendizagens e que possibilitam o aprendiz a aprender uma classe de comportamentos por completo (mesmo que mais simples) antes de aprender outra. Por exemplo ao ensinar um chaveiro, o professor que usa esse critério pode ensinar primeiro o aprendiz a abrir uma fechadura e em seguida a fazer cópia de chaves (Botomé, [s.d.]).

Outra forma de sequenciar as aprendizagens é por *sequência de frequência* onde o professor ensina primeiro as classes de comportamentos que o aluno irá utilizar com mais frequência após a formação (Botomé, [s.d.]). O professor pode preferir ensinar *práticas de trabalho completo* que consiste em ensinar um comportamento-objetivo complexo de maneira completa que possibilite o aprendiz a realizar uma atividade profissional completa antes de ensinar o outro (Botomé, [s.d.]). Por exemplo, ao ensinar um mecânico, ao utilizar esse critério, o professor ensinaria primeiro o aprendiz a consertar um carro e em seguida ensinaria a consertar uma moto. O professor pode escolher o critério de *simplicidade para realizar o comportamento ou facilidade para aprender* com esse critério o professor pode sequenciar os comportamentos-objetivos do mais simples para o mais complexo (Cortegoso & Coser, 2011)

ou a partir do repertório do aprendiz (Cortegoso & Coser, 2011; Botomé, [s.d.]) nesse caso pode-se iniciar com aprendizagens de comportamentos semelhantes ao que o aprendiz já apresenta (Cortegoso & Coser, 2011). São vários os critérios que podem ser utilizados, a escolha irá depender do tipo de aprendizagem que os comportamentos envolvem. (Botomé, [s.d.]; Cortegoso & Coser, 2011). Nenhum desses critérios deve ser considerado como a única maneira de sequenciar as aprendizagens, é necessário que o professor avalie quais critérios podem facilitar e tornar a aprendizagem mais eficaz (Botomé, [s.d.]).

A decisão dos critérios para o sequenciamento das aprendizagens e posterior planejamento das contingências de ensino devem ser realizadas a partir dos comportamentos que serão apresentados pelos aprendizes após a formação (Botomé, [s.d.], Cortegoso & Coser, 2011). Por esse motivo identificar os comportamentos que constituem a atuação profissional é relevante, uma vez que, possibilita aperfeiçoar o ensino a fim de diminuir as dificuldades e defasagens que ocorrem durante a atuação profissional (Botomé, 1988; Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014). Visto que a atuação do analista do comportamento que intervém sobre processos organizacionais está em expansão (Austin, 2008) e em muitos casos ainda é baseada em demandas do mercado de trabalho e aplicação de técnicas, evidenciando uma defasagem nos cursos de graduação para ensinar comportamentos de identificação de necessidades (Botomé, 1988, Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014; Franken, 2009). É científica e socialmente relevante desenvolver pesquisas como esta, que identifiquem as classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações.



## II

### Método

#### Participantes

Participaram da pesquisa 13 professores e ex-professores de Análise do Comportamento em Organizações, cujos trabalhos avançaram o conhecimento desse campo em nível nacional. Os possíveis participantes foram identificados nos sites de cursos de formação de Análise do Comportamento em Organizações<sup>7</sup>, no caderno de resumos do I encontro de Análise do Comportamento em Organizações<sup>8</sup> e na programação do XXVII encontro da Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental (ABPMC)<sup>9</sup>. Após a primeira identificação dos participantes, a pesquisadora aferiu a correspondência entre as características dos participantes e os critérios de inclusão, com base em informações constantes no currículo da Plataforma Lattes dos possíveis participantes.

Os critérios de inclusão para convidar os participantes foram: a) Formação mínima de mestrado e b) Lecionar ou ter lecionado disciplinas de Análise do Comportamento em Organizações em cursos de graduação, pós-graduação ou formação em instituições de ensino públicas ou privadas e/ou ter orientado teses, dissertações ou estágios em Análise do Comportamento em Organizações e/ou terem publicado artigos ou capítulos de livro na área. As pessoas que não tinham formação mínima de mestrado ou que não tivessem lecionado, publicado ou orientado pessoas na área, não foram considerados para a pesquisa. Na Tabela 1 constam informações a respeito dos participantes extraídas do currículo indexado na

---

7 **Cursos de formação em Análise do comportamento em organizações:** a) *Instituto Continuum*: <http://www.institutocontinuum.com.br/curso/39-obm-gestao-do-comportamento-em-organizacoes/> b) *Centro Paradigma*: <http://paradigma.nemag.com.br/Paginas/Formacao.aspx?Categoria=3&Codigo=700>

8 **Caderno de Resumos I Encontro de Análise do Comportamento em organizações:** <https://obmbrasil.files.wordpress.com/2013/10/i-obm-caderno-de-resumos.pdf>

9 **Na programação XXVII Encontro ABPMC foram identificados os responsáveis pelo grupo de interesse em OBM. Disponível em:** <http://www.abpmc.org.br/encontro2018/programacao>

Plataforma Lattes. A ordem de apresentação dos participantes se deu a partir dos seguintes critérios: 1. Atuação direta no campo organizacional; 2. Formação; 3. Tempo de experiência na docência e 4. Quantidade de publicações.

**TABELA 1**  
**Informações sobre os participantes extraídas do currículo publicado na Plataforma Lattes**

	<b>Última Formação</b>	<b>Tempo aproximado de experiência na docência<sup>1</sup></b>	<b>Tempo aproximado de experiência na orientação de estágio<sup>2</sup></b>	<b>Quantidade de orientações de TCC / IC / dissertação / tese<sup>3</sup></b>	<b>Quantidade de publicações<sup>4</sup></b>	<b>Atuação direta no campo<sup>5</sup></b>
1	Pós-Doutorado	4 anos	-	2	1	Sim
2	Doutorado	16 anos	11 anos	32	21	Sim
3	Doutorado	10 anos	10 anos	15	2	Sim
4	Doutorado	7 anos	4 anos	16	6	Sim
5	Mestrado	16 anos	11 anos	106	10	Sim
6	Mestrado	2 anos	1 ano	1	1	Sim
7	Mestrado	1 ano	-	-	1	Sim
8	Mestrado	1 ano	-	-	1	Sim
9	Mestrado	1 ano	-	-	-	Sim
10	Pós-Doutorado	7 anos	2 anos	11	8	Não
11	Doutorado	10 anos	10 anos	16	10	Não
12	Doutorado	8 anos	8 anos	11	10	Não
13	Doutorado em andamento	-	3 anos	3	2	Não

OBS: As informações foram extraídas do currículo Lattes durante o mês de janeiro de 2019.

1. Foi contabilizado apenas o tempo de experiência em disciplinas relacionadas a Análise do Comportamento em Organizações.

2. Foi contabilizado apenas o tempo de experiência em orientação de estágio em Análise do Comportamento em Organizações.

3. Foram apenas contabilizadas as orientações relacionadas a Análise do Comportamento em Organizações.

4. Foram apenas contabilizadas as produções relacionadas a Análise do Comportamento em Organizações, podendo ser livro, artigo e capítulo de livros. Não foram contabilizados as participações e publicações em anais de congressos.

5. Foram considerados os participantes que atuam ou atuaram no campo com consultoria ou como funcionário.

## Ambiente

A coleta de dados foi realizada em local da escolha do participante. Foi solicitado que o participante escolhesse um local com condições sonoras, de conforto, temperatura e com pouca circulação de pessoas. O participante também poderia optar em fazer a entrevista em ambiente *online* via *Hangout*<sup>10</sup> ou similar.

Os participantes 1, 2, 4, 12 e 13 foram entrevistados pessoalmente nos locais de suas escolhas, em geral suas próprias casas ou locais de trabalho. Os demais participantes foram entrevistados em ambiente *online*.

## Instrumentos e materiais

Para a coleta de dados, foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturado (Apêndice A) constituído por 17 perguntas sobre os comportamentos que um analista do comportamento apresenta no ambiente organizacional em sua atuação profissional e características da formação desse profissional.

As perguntas do roteiro de entrevista referem-se a variáveis das etapas da intervenção direta do analista do comportamento: 1. Identificação de necessidades, 2. Planejamento da intervenção, 3. Execução da intervenção, 4. Aperfeiçoamento da intervenção e 5. Comunicação de resultados (Botomé & Kubo 2003<sup>11</sup>, citado em Mattana, 2004 e Botomé et al., 2003<sup>12</sup> citado em Kienen, 2008 e Viecili, 2008), extraídas da literatura de Análise do Comportamento em Organizações e Programação de condições para o desenvolvimento de comportamentos. Durante as entrevistas, outras perguntas foram feitas pela pesquisadora nos casos em que as

---

<sup>10</sup> <https://hangouts.google.com/?hl=pt-BR>

<sup>11</sup> Referência original: Botomé, S. P. & Kubo, O. M. (2003). Comportamentos-objetivos para formação profissional do Psicólogo. Texto não publicado.

<sup>12</sup> Botomé, S.P., Kubo, O.M., Mattana, P.E., Kienen, N., Shimbo, I. (2003). Processos comportamentais básicos como objetivos gerais, ou classes gerais de comportamentos, ou competências para a formação do psicólogo. Painel apresentado no XII Encontro Anual da Associação Brasileira de Psicoterapia e Medicina Comportamental, Londrina, Paraná.

respostas estivessem incompletas ou não fosse possível identificar as variáveis ou os comportamentos que o analista do comportamento deveria apresentar.

Para gravação das entrevistas presenciais, foi utilizado um aplicativo gravador de áudio de um smartphone, um aplicativo de gravação de áudio do Windows e no caso das entrevistas feitas em ambiente *online* foi utilizado um computador, o aplicativo *Hangout*, um aplicativo de gravação de tela *online* (*Apowersoft*), no qual foi gravado apenas o áudio, além do aplicativo de gravação de áudio do smartphone. A fim de evitar perda de dados foi utilizado em todas as entrevistas pelo menos duas formas de gravação.

Para análise de dados foram utilizados Protocolos para a identificação de comportamentos: *Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista* (Apêndice B); *Protocolo 2 – Identificação de “comportamentos”* (Apêndice C. Protocolo 2 – Identificação de nomes de comportamentoC); *Protocolo 3 – Identificação de Comportamentos a partir de componentes* (Apêndice D); *Protocolo 4 - Quadro de apoio para análise de dados* (Apêndice E).

### **Procedimento de coleta de dados**

A pesquisadora entrou em contato com os participantes por e-mail explicando os objetivos da pesquisa e aferindo o interesse deles em participar da pesquisa. No caso de o participante ter demonstrado interesse, foi combinado dia, horário e local à escolha do participante para realizar a entrevista, podendo ser presencialmente ou em ambiente *online* via *Hangout*.

Para as entrevistas presenciais, no local e dia combinados, foi solicitado ao participante que avaliasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)<sup>13</sup> (Apêndice F) e o

---

<sup>13</sup> Aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Paraná em 04/07/2018, CAAE nº 89392818.0.0000.0102.

assinasse caso concordasse com as condições descritas, também foi disponibilizado o roteiro de entrevista. Em seguida foi solicitada permissão para gravar a entrevista. Para as entrevistas realizadas em ambiente *online*, foram enviados por e-mail o TCLE assinado e o roteiro de entrevista e solicitado que o participante o assinasse e o devolvesse também por e-mail. A pesquisadora sanou todas as dúvidas dos participantes e solicitou permissão para gravar a entrevista. Todos os participantes concordaram com a gravação da entrevista e para a garantia de sigilo do participante, as entrevistas foram transcritas pela própria pesquisadora.

A maior parte das entrevistas teve duração aproximada de uma hora (participantes 01, 03, 05, 06, 07, 08 e 10). As entrevistas dos participantes 04, 09 e 13 duraram aproximadamente 30 minutos, as entrevistas dos participantes 02 e 11 duraram aproximadamente 1h30 e a entrevista da participante 12 durou aproximadamente duas horas.

### **Procedimento de análise de dados**

A partir das transcrições das entrevistas, classes de comportamentos básicos constituintes da intervenção do Analista do Comportamento em Organizações foram identificadas a partir de etapas adaptadas do método utilizado por De Luca (2008), Kienen (2008) e Viecili (2008) por meio das seguintes etapas:

#### **1. Registrar as respostas do participante no Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista (Apêndice B).**

Nessa etapa cada resposta às perguntas do roteiro de entrevista foi registrada, de maneira integral, em cada uma das linhas da segunda coluna do *Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista* conforme exemplo apresentado na Tabela 2.

**TABELA 2**  
**Exemplo de registro das respostas dos participantes no *Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista***

Nº	Resposta do participante	Comportamentos (verbo+complemento) (classes de resposta)	Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)
1	Olha eu acho que o principal ponto é, que é algo essencial pra mim é a visão de homem né, eu acho que a nossa visão de homem e a base, a forma que a gente vai olhar pra todas as relações dentro da empresa entendendo como é a construção dessas relações		
2	é, é isso, na verdade foi isso, eu acho que isso já faz diferença pro trabalho como um todo, a forma com que eu vou enxergar e como são construídas né os processos de trabalho, como é que são construídas as relações entre as pessoas vai fazer diferença na forma com que eu vou interpretar depois, analisar e interpretar todos os dados que vem em função disso		

## 2. Destacar informações nas respostas às entrevistas.

A partir do registro das respostas às entrevistas foram destacados os possíveis nomes de comportamento ou possíveis classes de resposta (utilizando a cor azul) e os possíveis componentes de comportamento (utilizando a cor vermelha), conforme exemplo apresentado na Tabela 3. Os critérios para destacar os possíveis nomes de comportamento foram: (a) explicitação do nome de um comportamento por meio do formato “verbo + complemento”, a despeito do grau de clareza da descrição desse comportamento; (b) informações que façam referência a alguma classe de comportamentos onde o verbo encontra substantivado, como apresentação (verbo apresentar); (c) informações que façam referência a uma classe de respostas (por exemplo: “a gente faz...”, “o analista do comportamento tem que fazer...”, “o analista do comportamento faz...”, “você deveria fazer...”), ou exemplos de intervenções realizadas (por exemplo: “nesse caso eu fiz....” ou “eu fazia...”). E ainda foram destacados (d) exemplos de descrições de comportamentos ou de respostas que foram considerados

inadequados pelos participantes (por exemplo: “não dá pra fazer...” “o analista do comportamento não pode...”).

O critério para destacar os possíveis componentes de comportamento foi a explicitação de uma classe de estímulos antecedentes ou consequentes como: a) explicitação de algum aspecto do ambiente organizacional, b) explicitação de algum aspecto de algum processo ou procedimento, c) explicitação de algum aspecto de recursos e instrumentos, d) explicitação de conceitos ou conhecimento necessário ao analista do comportamento ou ainda e) explicitação de comportamentos das pessoas que servem de ambiente para o analista do comportamento.

**TABELA 3**

**Exemplo de destaque de possíveis nomes de comportamento e possíveis componentes de comportamento**

Nº	Resposta do participante	Comportamentos (verbo+complemento) (classes de resposta)	Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)
1	Olha eu acho que o principal ponto é, que é algo essencial pra mim é a <b>visão de homem</b> né, eu acho que a nossa visão de homem e a base, <b>a forma que a gente vai olhar pra todas as relações dentro da empresa entendendo como é a construção dessas relações</b>		
2	é, é isso, na verdade foi isso, eu acho que isso já faz diferença pro trabalho como um todo, a forma com que eu vou <b>enxergar como são construídas né os processos de trabalho, como é que são construídas as relações entre as pessoas</b> vai fazer diferença na forma com que eu <b>vou interpretar depois, analisar e interpretar todos os dados que vem em função disso</b>		

No exemplo apresentado na Tabela 3 foi destacado em vermelho a expressão “visão de homem” por fazer referência a um componente relacionado aos conceitos e conhecimentos que o analista do comportamento precisa para atuar. Em azul, foram destacadas as frases “a forma que a gente vai olhar pra todas as relações dentro da empresa entendendo como é a construção dessas relações” por fazer referência aos comportamentos de “olhar as relações na empresa” e

“entender a construção das relações”, da mesma forma que as frases ” enxergar como são construídas né os processos de trabalho, como é que são construídas as relações entre as pessoas” e “vou interpretar depois, analisar e interpretar todos os dados que vem em função disso” também fazem referência à comportamentos profissionais no analista do comportamento.

### **3. Registrar e codificar os possíveis nomes de comportamento e componentes no Protocolo 1 – Seleção de trechos.**

Nessa etapa, os possíveis nomes de comportamento e componentes destacados na etapa anterior foram registrados na coluna reservada para os comportamentos e componentes de forma mais literal possível. Também foram complementados os nomes de comportamentos e componentes quando esses eram apresentados em conjunto de informações por exemplo: se o participante relatou que é necessário conceituar comportamento e contingências, a pesquisadora separou os dois comportamentos e repetiu a palavra a qual se refere (deixando destacado com a formatação sublinhado). Dessa maneira foi registrado na coluna correspondente o comportamento de conceituar comportamento e conceituar contingências. Ainda foram colocados entre parênteses informações relevantes sobre os comportamentos ou componentes para facilitar a posterior proposição do comportamento. Por exemplo, se a pesquisadora fez uma pergunta sobre os conceitos que deveriam ser utilizados para caracterizar necessidades de intervenção e o participante respondeu apenas comportamento ou componente, sem mencionar a palavra “conceito de”, foi inserida entre parênteses a palavra “conceito” para deixar claro a que o componente se refere.

Após esse registro, foi fornecida uma sigla aos comportamentos e componentes de comportamento composta pelo: a) número do participante (apresentado na Tabela 1); b) a letra S caso ele tenha atuado diretamente no campo ou N se não atuou; c) o número correspondente



ao trecho que o nome do comportamento ou componente foi identificado, a letra C para nomes de comportamento e a letra S para componentes de comportamento e um número crescente a partir da identificação do comportamento do trecho conforme exemplo apresentado na Tabela 4.

**TABELA 4**  
**Exemplo de registro e codificação das informações destacadas**

Nº	Resposta do participante	Comportamentos (verbo+complemento) (classes de resposta)	Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)
1	Olha eu acho que o principal ponto é, que é algo essencial pra mim é a <b>visão de homem</b> né, eu acho que a nossa visão de homem e a base, <b>a forma que a gente vai olhar pra todas as relações dentro da empresa entendendo como é a construção dessas relações</b>	a forma que a gente vai olhar pra todas as relações dentro da empresa (05S01C01)  entendendo como é a construção dessas relações (05S01C02)	visão de homem (05S01S01)
2	é, é isso, na verdade foi isso, eu acho que isso já faz diferença pro trabalho como um todo, a forma com que eu vou <b>enxergar e como são construídas né os processos de trabalho, como é que são construídas as relações entre as pessoas</b> vai fazer diferença na forma com que eu <b>vou interpretar depois, analisar e interpretar todos os dados que vem em função disso</b>	enxergar e como são construídas né os processos de trabalho (05S02C01)  <u>enxergar</u> como é que são construídas as relações entre as pessoas (05S02C02)  vou interpretar <u>depois todos os dados que vem em função disso</u> (05S02C03)  analisar .... todos os dados que vem em função disso (05S02C04)	

No exemplo apresentado na Tabela 4 é apresentado que na frase “enxergar como são construídas né os processos de trabalho, como é que são construídas as relações entre as pessoas” faz referência a dois comportamentos que foram mencionados pelo participante em conjunto que é o comportamento de “Enxergar como são construídas né os processos de trabalho” e “Enxergar como é que são construídas as relações entre as pessoas”, por esse motivo, ao serem separados foi repetido o verbo que fazia referência aos dois comportamentos e sublinhado a expressão repetida. Nesta etapa, foi registrado o possível nome do comportamento da forma mais parecida com a fala do participante para evitar inferências e distorções.

#### **4. Registrar os possíveis nomes de comportamento no Protocolo 2 – Identificação de “comportamentos” (Apêndice C).**

Nessa etapa, os possíveis nomes de comportamentos identificados e codificados na etapa anterior foram registrados de maneira literal, na primeira coluna do Protocolo 2 – Identificação de comportamentos, conforme exemplo apresentado na Tabela 5.

**TABELA 5**

**Exemplo de registro dos possíveis nomes de comportamentos selecionados na entrevista no Protocolo 2 – Identificação de “comportamentos”**

<b>Comportamentos (verbo+complemento) (classes de resposta)</b>	<b>CrITÉRIOS de avaliação</b>		<b>Comportamento avaliado</b>
a forma que a gente vai olhar pra todas as relações dentro da empresa (05S01C01)	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso	
entendendo como é a construção dessas relações (05S01C02)	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso	
enxergar e como são construídas né os processos de trabalho (05S02C01)	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso	

#### **5. Avaliar os possíveis nomes de comportamento e fazer as alterações necessárias.**

Nesta etapa, foram avaliados os nomes dos comportamentos que foram selecionados na etapa anterior. Os critérios para fazer essa avaliação foram identificados a partir da adaptação dos critérios utilizados por De Luca (2013), Kienen (2008) e Viecili (2008): (a) Clareza: foi verificado se o nome do comportamento possibilita colocar o leitor /ouvinte sob controle das mesmas variáveis a que o escritor / falante estão sob controle. Por sua vez, quando o nome do comportamento continha ambiguidades, ele foi considerado pouco claro; (b) Completude: foi verificado se o nome do comportamento está apresentado de maneira completa viabilizando ao leitor clareza a respeito das características do comportamento, sem a necessidade de outras informações; (c) Forma: foi verificado se o comportamento está apresentado no formato “verbo + complemento”; (d) Concisão: foi verificado se o nome do

comportamento contém expressões desnecessárias, cuja ausência nada interfere na clareza do comportamento a que se refere e (e) Indicação de interação: foi verificado se o nome do o comportamento faz referência a interação entre os seus componentes, onde verbo indica a resposta e o complemento indica algum dos estímulos.

Após essa avaliação, a alteração dos nomes dos comportamentos foi proposta, assim como o registro na coluna correspondente do Protocolo 2 – Identificação de comportamentos. Para a proposição do nome foram corrigidas as falhas identificadas na avaliação, conforme exemplo apresentado na Tabela 6. Os nomes também foram avaliados por outro analista do comportamento.

**TABELA 6**  
**Exemplo de avaliação e correção dos nomes de comportamento**

<b>Comportamentos (verbo+complemento) (classes de resposta)</b>	<b>Critérios de avaliação</b>		<b>Comportamento avaliado</b>
a forma que a gente vai olhar pra todas as relações dentro da empresa (05S01C01)	Claro -Forma Indica interação	Completo Conciso	Identificar as relações entre as variáveis organizacionais com base na Análise do Comportamento (05S01C01)
entendendo como é a construção dessas relações (05S01C02)	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso	Avaliar a construção das relações entre variáveis organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S01C02)
enxergar e como são construídas né os processos de trabalho (05S02C01)	Claro -Forma Indica interação	Completo Conciso	Observar como são construídos os processos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S02C01)

No exemplo apresentado na primeira linha da Tabela 6 a frase “a forma que a gente vai olhar para todas as relações dentro da empresa” foi considerada pouco clara, incompleta, pouco concisa e não indicava interação, por este motivo ela foi modificada para “Identificar as relações entre as variáveis organizacionais com base na Análise do Comportamento”. A modificação ocorreu, pois o verbo “identificar” foi considerado mais claro que olhar, da mesma forma que o nome do comportamento foi completado com as expressões “relações organizacionais” e “com base na Análise do Comportamento”.

## 6. "Registrar os possíveis componentes de comportamento no Protocolo 3 – Identificação de comportamentos a partir de componentes (Apêndice D).

Nessa etapa os possíveis componentes de comportamento identificados e codificados no Protocolo 1 foram registrados na primeira coluna do *Protocolo 3 – Identificação de comportamentos a partir de componentes* conforme exemplo apresentado na Tabela 7.

**TABELA 7**

**Exemplo de registro dos possíveis componentes de comportamento identificados na entrevista no *Protocolo 3 - Identificação de comportamentos a partir de componentes***

<b>Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)</b>	<b>Tipo de variável</b>	<b>Possíveis verbos relacionados ao tipo de variável</b>	<b>Crítérios de proposição</b>		<b>Possível nome de comportamento</b>
visão de homem (05S01S01)			Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	
todas as a parte da cultura organizacional (05S03S01)			Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	
todas as regras que vão estar dentro desta estrutura (05S03S02)			Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	

## 7. Identificar e registrar o tipo de variável

Para propor o nome de um comportamento básico constituinte da atuação de um analista do comportamento que intervém sobre processos comportamentais em organizações a partir da descrição de componentes, foi avaliada a variável a qual esse componente se referia. Para isso foi utilizado um quadro de apoio (Apêndice E) elaborado com base em Kienen (2008) e Viecili (2008), escolhidas por serem estudos cujo objetivo consistiram em decomposições de classes de comportamento profissionais do psicólogo para intervir sobre fenômenos e processos psicológicos. O quadro de apoio consiste em uma sistematização de informações sobre os níveis de abrangência de comportamentos. Ele foi construído a partir dos seguintes passos: a)

foi identificada nas teses de Kienen (2008) e Viecili (2008) a decomposição de comportamentos produzida; b) foram registrados os verbos utilizados pelas autoras em cada um dos níveis de abrangência; c) foram excluídos os verbos repetidos; d) foi descrito de maneira sucinta os tipos de comportamento que compõe cada nível de abrangência; e) foi identificado o tipo de variável que, de maneira geral, poderia compor esses comportamentos; f) construção do quadro contendo:

1ª linha: nome do nível de abrangência: Ocupação geral (OG) / Ocupação específica (OE) / Tarefas componentes de uma ocupação (TA) / Ocupações envolvidas em uma tarefa (OP) / Ações constituintes de uma operação (AC) / Comportamentos imediatamente relacionado a maneira de fazer algo (A) / Comportamentos relacionados ao conhecimento sobre a maneira de fazer (B) / Comportamentos relacionados a ocasião apropriada para fazer algo (C) / Comportamento relacionado a conhecimento sobre instrumentos e recursos para fazer algo (D) / Comportamentos relacionados a razões para fazer algo (RA) (Kienen, 2008 e Viecili, 2008).

2ª linha: breve descrição sobre os tipos de comportamentos que correspondem a esses níveis: OG - Comportamentos mais abrangentes de um sistema comportamental que servem para delimitar uma profissão; OE - Comportamentos da classe de ocupação geral, delimitação do que o profissional deve fazer em relação a seu campo de atuação; TA - Comportamentos profissionais inerentes a especificidade de uma ocupação; OP - Modo que as tarefas precisam ser realizadas; AC - Passos que compõe os comportamentos anteriores; A - Modo de executar as ações anteriores englobando recursos e instrumentos; B - Comportamentos relacionados ao conhecimento necessário ao que precisa ser feito; C - Momento adequado para realizar o comportamento; D - Conhecimento sobre o uso de instrumentos e recursos; RA - Motivos pelos quais os profissionais devem fazer algo (Kienen, 2008 e Viecili, 2008).

3ª linha: categorias que nomeiam as classes de comportamentos: os níveis de abrangência OG, OE e TA se referem ao que precisa ser feito pelo profissional em relação ao seu campo de atuação, por isso foram nomeados como “O que fazer”, os níveis OP e AC estão relacionados aos procedimentos e modos de fazer o que precisa ser feito, nesse sentido foram nomeados como “Como fazer”, os níveis A e B se relacionam a utilização de instrumentos e recursos para fazer, por isso foi denominado “Com o que fazer”, os níveis C e D estão relacionados às ocasiões que o profissional deverá fazer algo, por esse motivo foi denominado “Quando fazer” e o nível RA está relacionado às razões pelas quais o profissional faz algo, nesse sentido é denominado “Porque fazer” (Kienen, 2008 e Viecili, 2008).

4ª linha: tipo de variável que compõe esses comportamento: a) O que fazer: Uma vez que são comportamentos relacionados ao que precisa ser feito pelo profissional em relação ao seu campo de atuação as variáveis inclusas nessa categoria provavelmente são relativas aos aspectos do ambiente organizacional, estrutura, objetivos; b) Como fazer: São compreendidos relacionados a procedimentos e modos de fazer o que precisa ser feito, nesse sentido as variáveis inclusas nessa categoria provavelmente são relativas a processos, procedimentos e regras de conduta; c) Com o que fazer: os comportamentos inclusos nessa categoria se relacionam a utilização de instrumentos e recursos para fazer algo, por isso sentido as variáveis inclusas nessa categoria provavelmente são relativas a recursos e instrumentos; d) Quando fazer: são compreendidos comportamentos relacionados às ocasiões que o profissional deverá fazer algo, assim as variáveis inclusas nessa categoria provavelmente são relativas a conceitos e conhecimentos necessários para atuar e e) Quando fazer: são comportamentos relacionados às razões pelas quais o profissional faz algo, dessa

maneira as variáveis incluídas nessa categoria provavelmente são relativas aos resultados esperados;

e) Verbos utilizados por Kienen (2008) e Vieceili (2008): a) Na categoria “O que fazer” foram identificados comportamentos com os seguintes verbos: avaliar, caracterizar, delimitar, demonstrar, formular, intervir, operacionalizar e produzir; b) Na categoria “Como fazer” os verbos utilizados foram: analisar, aperfeiçoar, aplicar, avaliar, caracterizar, coletar, decidir, delimitar, delinear, demonstrar, diferenciar, distinguir, elaborar, especificar, explicitar, garantir, hierarquizar, identificar, interpretar, localizar, organizar, orientar, planejar, problematizar, redigir, registrar, relacionar, revisar, selecionar, sequenciar, sintetizar, sistematizar, testar, transformar; c) Na categoria “Com o que fazer” foram identificados os verbos: alterar, analisar, aplicar, avaliar, caracterizar, coletar, comparar, comunicar, contatar, controlar, decidir, decompor, definir, descrever, diferenciar, discriminar, distinguir, elaborar, especificar, estabelecer, estudar, examinar, explicitar, formular, garantir, identificar, interpretar, listar, localizar, minimizar, obter, operacionalizar, organizar, planejar, realizar, redigir, registrar, relacionar, restringir, retirar, selecionar, sequenciar, transformar; d) Na categoria “Quando fazer” foram identificados os verbos: analisar, aplicar, articular, avaliar, caracterizar, comparar, conceituar, contextualizar, decidir, decompor, definir, delimitar, derivar, descrever, diferenciar, discriminar, dispor, distinguir, elaborar, escolher, especificar, estabelecer, examinar, executar, explicitar, hierarquizar, identificar, identificar, interpretar, ler, localizar, notar, observar, obter, operacionalizar, organizar, planejar, realizar, registrar, relacionar, respeitar, sequenciar e por fim e) na categoria “Porque fazer” foram identificados os verbos: avaliar, caracterizar, conceituar, especificar, selecionar

A partir desse quadro de apoio foi identificado que tipo de variável o componente corresponde e em seguida foi realizado o registro no espaço correspondente no Protocolo 4 conforme exemplo apresentado na Tabela 8.

**TABELA 8**

**Exemplo de identificação do tipo de variável que o componente corresponde**

<b>Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)</b>	<b>Tipo de variável</b>	<b>Possíveis verbos relacionados ao tipo de variável</b>	<b>Crítérios de proposição</b>		<b>Possível nome de comportamento</b>
visão de homem (05S01S01)	Conceitos e conhecimentos		Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	
todas as a parte da cultura organizacional (05S03S01)	Ambiente organizacional		Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	
todas as regras que vão estar dentro desta estrutura (05S03S02)	Ambiente organizacional		Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	

Na Tabela 8 é apresentado que o componente “visão de homem” se encaixa nas variáveis relacionadas aos conceitos e conhecimentos que o analista do comportamento precisa para atuar. Enquanto que os componentes “todas as a parte da cultura organizacional” e “todas as regras que vão estar dentro desta estrutura” fazem referência aos aspectos do ambiente organizacional que o analista do comportamento atua (cultura organizacional e regras da organização).

**8. Identificar e registrar possíveis verbos a serem utilizados para nomear o comportamento.**

Para fazer essa identificação de verbos foi utilizado o quadro de apoio. Após a identificação do tipo de variável, foram identificados no quadro quais verbos estavam relacionados a esse nível de abrangência. Essa etapa foi realizada pois em alguns tipos de



variáveis havia grande quantidade de verbo, por isso para as categorias de variáveis “processos e procedimentos”, “recursos e instrumentos” e “conceitos e conhecimentos” foram avaliados quais verbos poderiam se referir aos componentes os critérios para a seleção dos verbos foram: a) definição do verbo, b) abrangência do comportamento nomeado e c) correspondência ao contexto da fala do participante, conforme exemplo apresentado na Tabela 9.

**TABELA 9**  
**Exemplo de identificação dos possíveis verbos a serem utilizados para nomear o comportamento**

<b>Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)</b>	<b>Tipo de variável</b>	<b>Possíveis verbos relacionados ao tipo de variável</b>	<b>Critérios de proposição</b>	<b>Possível nome de comportamento</b>
visão de homem (05S01S01)	Conceitos e conhecimentos	Analisar Avaliar Caracterizar Examinar	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso
todas as a parte da cultura organizacional (05S03S01)	Ambiente organizacional	Avaliar Caracterizar Delimitar Demonstrar Formular Intervir Operacionalizar Produzir	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso
todas as regras que vão estar dentro desta estrutura (05S03S02)	Ambiente organizacional	Avaliar Caracterizar Delimitar Demonstrar Formular Intervir Operacionalizar Produzir	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso

No exemplo apresentado na Tabela 9 são apresentados os verbos escolhidos dentre os apresentados no quadro de apoio, que poderiam fazer referência ao componente. Para o componente “visão de homem” os possíveis verbos identificados foram: “Analisar”, “Avaliar”, “Caracterizar”, “Examinar” uma vez que é possível analisar, avaliar, caracterizar ou examinar a visão de homem da Análise do Comportamento, os demais verbos não foram registrados pois seus significados, a abrangência dos comportamentos ou o contexto da fala do participante não permitia a relação com o verbo. No caso dos componentes identificados como ambiente

organizacional e resultados, todos os verbos foram registrados por causa da pouca quantidade de verbos relacionados a esses tipos de variáveis.

### 9. Escolher o verbo a ser utilizado para nomear o comportamento.

Após a identificação dos possíveis verbos a serem utilizados, foi escolhido o verbo que fosse o mais abrangente ou o que melhor correspondesse ao contexto da fala do participante dentre os verbos identificados conforme exemplo apresentado na Tabela 10.

**TABELA 10**

#### **Exemplo de escolha do verbo a ser utilizado para nomear o comportamento**

<b>Componente de comportamento (S Antecedente) (S conseqüente)</b>	<b>Tipo de variável</b>	<b>Possíveis verbos relacionados ao tipo de variável</b>	<b>Critérios de proposição</b>	<b>Possível nome de comportamento</b>
visão de homem (05S01S01)	Conceitos e conhecimentos	Analisar <b>Avaliar</b> Caracterizar Examinar	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso
todas as a parte da cultura organizacional (05S03S01)	Ambiente organizacional	<b>Avaliar</b> Caracterizar Delimitar Demonstrar Formular Intervir Operacionalizar Produzir	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso
todas as regras que vão estar dentro desta estrutura (05S03S02)	Ambiente organizacional	<b>Avaliar</b> Caracterizar Delimitar Demonstrar Formular Intervir Operacionalizar Produzir	Claro Forma Indica interação	Completo Conciso

No exemplo apresentado na Tabela 10 pode-se verificar que o verbo escolhido para nomear o comportamento referente ao componente “visão de homem” foi o verbo avaliar por ser o mais abrangente, já com relação aos componentes “todas as a parte da cultura organizacional” e “todas as regras que vão estar dentro desta estrutura” foi escolhido o verbo avaliar por estar mais relacionado ao contexto da fala do participante que tinha relação com a avaliação da cultura e regras organizacionais.

## 10. Nomear e registrar o comportamento no Protocolo 3 de identificação de comportamento a partir de componente.

O comportamento foi nomeado a partir da junção do verbo escolhido e o componente registrado na etapa 6 conforme exemplo apresentado na Tabela 11. Essa nomeação ocorreu a partir do método utilizado por Kienen (2008) e Viecili (2008), onde o nome do comportamento precisa indicar a interação entre as respostas e os estímulos. Dessa maneira, o verbo faz referência à classe de respostas e o componente nomeado faz referência à classe de estímulos. Essa nomeação seguiu os mesmos critérios (clareza, forma, concisão, completude e indicação de interação) utilizados na etapa cinco.

Após a nomeação o comportamento foi registrado no espaço correspondente no Protocolo 3 de identificação de comportamentos a partir de componentes mantendo o mesmo código.

**TABELA 11**  
**Exemplo de nomeação e registro do comportamento**

<b>Componente de comportamento (S Antecedente) (S conseqüente)</b>	<b>Tipo de variável</b>	<b>Possíveis verbos relacionados ao tipo de variável</b>	<b>Critérios de proposição</b>		<b>Possível nome de comportamento</b>
visão de homem (05S01S01)	Conceitos e conhecimentos	Analisar <b>Avaliar</b> Caracterizar Examinar	Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	Avaliar visão de homem da Análise do Comportamento (05S01S01)
todas as a parte da cultura organizacional (05S03S01)	Ambiente organizacional	<b>Avaliar</b> Caracterizar Delimitar Demonstrar Formular Intervir Operacionalizar Produzir	Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	Avaliar aspectos da cultura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S03S01)
todas as regras que vão estar dentro desta estrutura (05S03S02)	Ambiente organizacional	<b>Avaliar</b> Caracterizar Delimitar Demonstrar Formular Intervir Operacionalizar Produzir	Claro Forma Indica	Completo Conciso interação	Avaliar as regras que compõe a estrutura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S03S02)

No exemplo apresentado na Tabela 11 é apresentado como foi realizada a nomeação do verbo a partir do comportamento, foi registrado primeiro o verbo escolhido e em seguida uma frase que represente o componente identificado indicando a interação entre resposta e ambiente. Por exemplo no nome do comportamento “Avaliar aspectos da cultura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” faz-se referência a ação (Avaliar) em interação aos aspectos ambientais (aspectos da cultura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento).

### **11. Agrupar os nomes de comportamento propostos a partir de todas as entrevistas.**

Para poder identificar os comportamentos básicos constituintes da atuação do analista do comportamento em organizações foi necessário agrupar todos os comportamentos identificados em cada uma das entrevistas. Assim, nessa etapa todos os nomes de comportamentos proposto a partir das análises de cada entrevista foram agrupados em um único arquivo para que pudesse ser realizada a verificação de nomes de comportamentos repetidos.

### **12. Padronização de expressões similares.**

Nesta etapa, os verbos e expressões utilizadas em grande frequência para nomear os comportamentos foram padronizados. As expressões padronizadas foram: a) para comportamentos nomeados com expressões “comportamento do analista do comportamento” e que se referiam a comportamentos que o analista do comportamento deveria fazer em relação a seu próprio comportamento foram padronizadas para “próprio comportamento”; b) comportamentos com expressões “pessoas da organização” e “colaboradores” foram padronizados com a expressão “funcionário”; c) comportamentos com a expressão “empresa” foram padronizados com a palavra “organização”; d) Comportamentos com expressões “com

base”; “utilizando” foram padronizadas para a expressão “sob controle”, e) Comportamentos nomeados com as expressões “contingências”, “aspectos” foram padronizados com a expressão “variável” exceto aos comportamentos que se referiam às contingências de reforçamento e f) comportamentos nomeados com as expressões “distinguir” foram padronizadas para “diferenciar” quando se referiam ao comportamento de diferenciar duas ou mais variáveis.

### **13. Verificar a presença de nomes repetidos.**

Após o agrupamento e padronização dos nomes dos comportamentos foi verificada a presença de nomes de comportamento iguais, além de nomes que se referiam ao mesmo comportamento, mas estavam descritos de maneira mais completa como por exemplo “Identificar processos comportamentais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” e “Identificar processos comportamentais presentes no ambiente organizacional” nesse caso foi mantido o nome mais completo. O mesmo ocorreu com os comportamentos “Identificar objetivo das atividades” e “Identificar objetivo das atividades propostas” onde foi mantido apenas o comportamento considerado mais completo. Em caso de o nome estar repetido, os nomes excedentes foram excluídos, mas mantendo o código dos dois comportamentos.

### **14. Reavaliar e aperfeiçoar os nomes dos comportamentos caso necessário.**

Nessa etapa os comportamentos passaram por mais uma avaliação de clareza, forma, concisão, completude e indicação de interação de acordo com os critérios apresentados na etapa cinco. Quando o nome do comportamento estava em desacordo com algum dos critérios ele foi modificado.

## **15. Distribuir os comportamentos conforme âmbito de abrangência dos comportamentos.**

Nessa etapa os comportamentos foram organizados por âmbitos de abrangência. Primeiro foram identificados as classes comportamentos mais abrangentes que se referiam a intervenção em organizações de modo geral, em seguida foram identificados os comportamentos que faziam referência às classes de comportamentos gerais da intervenção direta do analista do comportamento: a) Identificar necessidades de intervenção, b) Planejar intervenções, c) Executar intervenções, d) Avaliar intervenções, e) Aperfeiçoar intervenções e f) Comunicar resultados (Botomé & Kubo 2003, citado em Mattana, 2004 e Botomé et al., 2003 citado em Kienen, 2008 e Viecili, 2008) Em seguida, os comportamentos foram distribuídos nessas classes identificando a qual dessas classes eles poderiam fazer referência a partir da pergunta “o que o analista do comportamento precisa estar apto a fazer para conseguir realizar esse comportamento?” (Botomé, 1997).

Em seguida foram identificados dentre os comportamentos distribuídos em cada um dos âmbitos de abrangência, os nomes de classes de comportamentos que provavelmente abrangem múltiplos comportamentos. Nos casos onde não foi possível identificar o nome de comportamento mais abrangente foi proposto um nome de comportamento que fizesse referência à natureza dos comportamentos que poderiam ser agrupados naquele âmbito de abrangência. Esse nome foi proposto a posteriori e sob controle, portanto, dos nomes das classes de comportamentos propostas por meio das entrevistas. As classes de comportamento foram distribuídas novamente a partir da pergunta “o que o analista do comportamento precisa estar apto a fazer para conseguir realizar esse comportamento?” (Botomé, 1997).

Por exemplo a classe geral “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” teve o nome proposto a partir das entrevistas 02, 04, 05, 06, 11 e 13. Dentre os comportamentos distribuídos nessa classe, foram identificados comportamentos

mais abrangentes como “Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” e “Avaliar eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” propostos a partir da entrevista 06, “Avaliar eficácia da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” proposto a partir das entrevistas 02 e 13 e “Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do analista do comportamento” proposto a partir da entrevista 10. No entanto foi observado que haviam comportamentos com relação a avaliação da efetividade da intervenção e que não foi possível identificar dentre esses, um nome de comportamento que correspondia de maneira adequada a abrangência da classe geral de avaliação de efetividade. Nesse caso foi proposto o nome “Avaliar efetividade da intervenção” para abranger esses comportamentos.

A partir desse método de 15 etapas aqui proposto, foram identificadas 3.406 classes de comportamento constituintes da intervenção do Analista do Comportamento sobre processos comportamentais em organizações. Três desses comportamentos, foram identificados como os mais abrangentes da atuação e os 3.403 comportamentos restantes foram distribuídos nas seis classes de comportamentos da intervenção do analista do comportamento proposto por Botomé e Kubo (2003, citado em Mattana, 2004) e Botomé e colaboradores (2003 citado em Kienen, 2008 e Viecili, 2008). A seguir essas seis classes de comportamento serão apresentadas, bem como parte dos comportamentos constituintes delas.

### III

#### **Classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações**

A Análise do Comportamento Aplicada às organizações está em crescente expansão (Austin, 2008). Nesse sentido, pesquisas que identifiquem os comportamentos necessários para a atuação profissional podem auxiliar na formulação de comportamentos-objetivos que possibilitem o desenvolvimento de programas de ensino mais eficazes, tanto em cursos de graduação em Psicologia, quanto em cursos de formação específicos para esse tipo de atuação. Além de diminuir as defasagens de atuação no campo profissional. Foi com esse objetivo que esta pesquisa foi realizada. O método escolhido para a identificação dos comportamentos foi a análise de entrevista realizadas com professores e ex professores que de alguma forma contribuíram para o avanço na literatura nacional por meio de ensino, publicações e orientações de teses e dissertações. Os comportamentos foram identificados por meio de 15 etapas adaptadas do método utilizado por Kienen (2008), Viecili (2008) e De Luca (2008).

Na Tabela 12 é apresentada a quantidade de nomes de classes de comportamentos<sup>14</sup> encontrados em cada um dos depoimentos. Os dados estão separados em quantidade de classes de comportamentos identificadas a partir de frases dos depoimentos relativas a classe de comportamentos ou classes de respostas. Também há dados referentes à quantidade de classes identificadas por meio de frases ou expressões que faziam referência a componentes de comportamento.

---

<sup>14</sup> Para facilitar a coesão do texto, a partir desse ponto, os termos “classes de comportamento” ou “comportamento” serão utilizados para se referir aos nomes de classes de comportamento que foram propostos a partir dos depoimentos dos participantes.



**TABELA 12****Quantidade de comportamentos identificados em cada um dos depoimentos**

<b>Participante</b>	<b>Quantidade de comportamentos identificados a partir de expressões relativas a comportamentos</b>	<b>Quantidade de comportamentos identificados a partir de expressões relativas a componentes de comportamentos</b>	<b>TOTAL</b>
01S	168	110	278
02S	322	175	497
03S	263	66	329
04S	198	97	295
05S	196	100	296
06S	228	73	301
07S	148	112	260
08S	207	56	263
09S	123	50	173
10N	301	67	368
11N	247	63	310
12N	338	100	438
13N	112	71	183
<b>TOTAL GERAL</b>			<b>3991</b>
Obs. A letra “S” ou “N” após o número do participante, indica se eles atuaram diretamente sobre o campo organizacional (S) ou não (N)			

Na Tabela 12 consta a quantidade de classes de comportamentos encontrados nos depoimentos dos 13 participantes. Foram encontradas 3.991 classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais. Os dados mostram que, de modo geral, a quantidade de classes comportamento encontradas em cada um dos depoimentos variou entre 173 a 368 comportamentos, apenas em dois depoimentos foi possível identificar mais de 400 comportamentos. No depoimento do participante 02, por exemplo, foi possível identificar 497 classes de comportamentos e no depoimento do participante 12, foram identificadas 438 classes de comportamento. Os dados indicam uma grande variação entre participantes. Apesar disso, não houve grandes diferenças entre a quantidade de nomes de classes de comportamento entre os participantes que atuavam e os que não atuavam diretamente no campo organizacional.

Outro dado que chama atenção é a diferença entre a quantidade de classes de comportamento identificadas a partir de frases que expressavam nomes de comportamentos e as identificadas a partir de componentes de comportamento. A partir do depoimento de todos os participantes foi possível identificar mais comportamentos a partir de frases que expressavam nomes de classes de comportamento. Isso pode indicar um alto nível de clareza dos participantes sobre as classes de comportamentos constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações, sugerindo que os comportamentos encontrados são relevantes para a formação desse profissional.

Na etapa de verificação de presença de nomes repetidos, foram excluídos 585 comportamentos repetidos, restando 3.406 comportamentos. Dentre esses, três foram identificados como os mais abrangentes da atuação do analista do comportamento em organizações. As classes de comportamentos avaliadas como mais abrangentes e que, portanto, fazem referência à atuação mais geral a ser apresentada por um analista do comportamento em organizações, são: 1. "Atuar sobre comportamento humano em qualquer âmbito de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C24)<sup>15</sup>"; 2. "Intervir em fenômenos específicos dos diferentes âmbitos de atuação profissional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C10)"; 3. "Intervir nas organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C21) (11N22C09) (11N05C06) (04S21C07) (04S28C11) (11N05C16)".

Os comportamentos restantes (3.403) foram distribuídos nas seis classes de comportamentos da atuação direta do analista do comportamento (Botomé & Kubo 2003, citado em Mattana, 2004 e Botomé et al., 2003 citado em Kienen, 2008 e Viecili, 2008). Na

---

15 Os códigos que acompanham os nomes de comportamento se referem a (número da entrevista (1 a 13) / atuação direta no campo profissional (S ou N) / número do trecho em que o comportamento foi identificado / se fala do participante fazia referência a um comportamento (C) ou a um estímulo (S) / número do comportamento ou estímulo do trecho, conforme etapa três do método.

Figura 1, consta a quantidade de comportamentos distribuídos em cada uma das classes gerais de atuação do analista do comportamento.



**Figura 1.** Quantidade de classes de comportamentos distribuídos em cada uma das classes gerais de atuação direta do analista do comportamento

Como é apresentado na Figura 1, a classe de comportamento constituída por mais comportamentos é a classe “Caracterizar necessidades de intervenção”, na qual estão alocados 1701 comportamentos. Isso sugere a importância e complexidade dessa classe de comportamento, visto que, os participantes da pesquisa apresentaram maior quantidade de informações que possibilitaram a descoberta desses comportamentos. Considerando que em literatura é indicado que, em muitos casos, a classe comportamentos de caracterização de necessidades não é ensinada de maneira adequada nos cursos de graduação (Botomé, 1988, Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014), a explicitação dessas classes de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos a serem desenvolvidos. Após essa visibilidade, a probabilidade de que esses comportamentos sejam efetivamente ensinados e passem a constituir o repertório comportamental de analistas do comportamento que intervêm sobre processos comportamentais em organizações é aumentada.

## IV

### **Identificação de comportamentos básicos para a atuação e formação do analista do comportamento ao intervir sobre processos comportamentais em organizações**

A função de um profissional de nível superior é transformar o conhecimento científico em condutas profissionais relativas às necessidades da sociedade na qual está inserido e atuar sobre essas necessidades, a luz do conhecimento existente, de forma a produzir resultados significativos para a sociedade (Botomé & Kubo, 2002). Como qualquer subcampo constituinte da atuação do psicólogo, mas em especial no campo organizacional, que é o segundo que mais recebe profissionais recém-formados (Bastos & Gomide, 1989 IBOPE OPP039, 2004; Malvezzi, Souza, & Zanelli, 2010), é necessário que esses comportamentos sejam ensinados em cursos de graduação. Há décadas, a literatura aponta defasagens nos processos de ensino dos cursos de nível superior (e.g. Botomé, 1980; Botomé & Kubo, 2002; Botomé, 2006; Gatti, 2008; Franken, 2009; Assini, 2011; Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014, entre outros) e as consequências que essa defasagem traz ao próprio profissional e também para a categoria profissional. Desde 1979, Malvezzi em sua dissertação de mestrado, avaliou a atividade de 46 psicólogos que atuavam no campo organizacional na cidade de São Paulo. Os resultados mostraram que as atividades que os psicólogos realizavam era predominantemente técnica e baseada basicamente nas demandas da organização. Além disso, não participavam de intervenções ligados aos processos organizacionais e muitos não tinham conhecimento necessário para atuar nesses processos (Malvezzi, 1979).

Em decorrência dessas defasagens de ensino, que não preparavam o profissional para atuar sobre as necessidades da sociedade, o Conselho Nacional de Educação desenvolveu as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Psicologia (Seixas, 2014). Esse documento visa estabelecer normas para a formação do Psicólogo, partindo das demandas externas e

internas da categoria (Seixas, 2014). O documento mais recente das diretrizes foi promulgado em 2011<sup>16</sup> e a partir desse documento Coelho-Lima, Bendassoli e Yamamoto (2014) e Seixas (2014) realizaram pesquisas com o objetivo de analisar a formação do Psicólogo (Seixas, 2014) e do Psicólogo Organizacional (Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014) a partir de projetos pedagógicos dos cursos de psicologia de diversas regiões do Brasil. Os dados encontrados por meio dessas pesquisas demonstram que o foco das disciplinas de psicologia organizacional era a qualidade de vida e saúde do trabalhador (Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014). Além disso, os assuntos eram abordados de maneira a apenas repassar conteúdos (Seixas, 2014) e recorrendo a “modismo tecnicista” (Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014).

Essas pesquisas demonstram que apesar de 35 anos terem se passado entre a pesquisa de Malvezzi (1979) e Coelho-Lima, Bendassoli, e Yamamoto (2014) e Seixas (2014), pouca coisa mudou de fato no ensino da psicologia e psicologia organizacional. Ainda é evidente a diferença entre a preparação do psicólogo e as demandas sociais que esse profissional enfrenta após a formação. Ademais, as pesquisas evidenciaram que a formação em Psicologia está capacitando os profissionais para atuarem parcialmente sobre os fenômenos psicológicos (Souza, 2006; Kienen, 2008; Franken, 2009). Sendo assim, é necessário ensinar os psicólogos a descobrirem alternativas de atuação sobre fenômenos e processos psicológicos (Souza, 2006). E ensinar técnicas conhecidas, ou da “moda”, repassar informações e conceitos não é suficiente para desenvolver os comportamentos necessários para atuação (Botomé, 2006).

Uma das formas de reduzir essas defasagens de ensino é, em primeiro lugar, ter clareza acerca de quais comportamentos constituem a atuação profissional após formado (Botomé, 1980). Ao identificar esses comportamentos é possível estabelecer condições ou programas de

---

16 A Resolução nº 5, de 15 de março de 2011 que estabelece as Diretrizes Curriculares para o curso de psicologia podem ser consultadas em: <http://portal.mec.gov.br/docman/marco-2011-pdf/7692-rces005-11-pdf>

ensino que desenvolvam os comportamentos necessários para atuar no campo de atuação a partir da elaboração de objetivos de ensino, planejamento e descrição das contingências de ensino e elaboração de meios de avaliação da eficiência e eficácia do ensino (Keller, 1999; Kienen, Kubo, & Botomé, 2013; Kubo & Botomé, 2003). Nesse sentido, o conhecimento a respeito das classes de comportamentos necessárias para que um psicólogo atue no campo organizacional, com base na Análise do Comportamento Aplicada (Tabelas 13 a 28), possibilita o desenvolvimento da profissão e do ensino desses comportamentos. Possibilita também a diminuição das defasagens entre o ensino e atuação do profissional evidenciados pelas pesquisas de Malvezzi (1979), Coelho-Lima, Bendassoli e Yamamoto (2014) e Seixas (2014).

As classes de comportamento básicos do analista do comportamento identificadas neste estudo podem auxiliar na formulação de objetivos de ensino condizentes com a realidade que o profissional irá encontrar após a formação. Um dos motivos para isso tem relação com a fonte de informação utilizada para identificar os comportamentos. Todos os participantes são professores e ex-professores que além de atuarem com o ensino dos comportamentos para atuar em organizações, avançaram a literatura nacional em Análise do Comportamento Aplicada às organizações por meio de publicações e orientações. Além disso, mais da metade desses participantes (nove participantes) atuam ou já atuaram no campo organizacional. Isso provavelmente deu mais clareza a eles dos comportamentos constituintes da atuação profissional.

Embora os dados apresentados até o momento possibilitem, em um grau inicial, avaliar as decorrências da identificação das classes de comportamentos constituintes da atuação e formação do analista do comportamento, que intervém sobre processos comportamentais em organizações, essas conclusões são baseadas na quantidade de classes de comportamento identificadas. Para uma avaliação mais aprofundada e precisa das decorrências da identificação dessas classes de comportamento, é necessário avaliar a natureza dessas classes de

comportamento. Assim, nos próximos seis subcapítulos, serão apresentadas as classes de comportamentos mais gerais e as principais subclasses que a compõe. Para facilitar a representação dos dados, serão apresentadas as subclasses de comportamento mais gerais de cada uma das seis classes de comportamento da atuação direta do analista do comportamento (Botomé & Kubo, 2003, citado em Mattana, 2004 e Botomé et al., 2003 citado em Kienen, 2008 e Viecili, 2008), e alguns exemplos de comportamentos. Entretanto, todos os comportamentos constituintes de cada subclasse podem ser encontrados, em ordem alfabética, no Apêndice G.

### **Comportamentos constituintes da classe “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento”**

A classe de comportamentos “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C02)(10N21C02)” corresponde aos comportamentos necessários para identificar as variáveis que compõem o fenômeno ou processo que sofrerá a intervenção (Botomé, 1996). Essa classe de comportamentos é importante para que o analista do comportamento caracterize as variáveis dos comportamentos e processos que irá intervir. Para que, a partir dessa classe de comportamentos, ele possa planejar intervenções que sejam socialmente relevantes (Botomé, 1988; Rebelatto & Botomé, 1999; Botomé & Kubo, 2002). A caracterização de necessidades é fundamental para a atuação do analista do comportamento aplicada, pois possibilita a concretização das sete dimensões definidoras desse tipo de atuação (Baer, Wolf, & Risley, 1968).

Na Tabela 13 são apresentadas as subclasses de comportamento que foram identificadas como as mais abrangentes para caracterizar necessidades de intervenção e a quantidade de comportamentos distribuídos em cada uma delas.

TABELA 13

**Subclasses constituintes da classe geral de comportamento “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C02)(10N21C02)”**

<b>Nome das subclasses de comportamentos</b>	<b>Quantidade de comportamentos<sup>1</sup></b>
Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)	583 <sup>2</sup>
Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38)	106
Avaliar a solidez da própria formação em Análise do Comportamento (12N20C09)	475
Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)	29
Planejar a caracterização de necessidades de intervenção	42
Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)	80
Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07)(08S02S02)	796 <sup>3</sup>
Avaliar comportamentos das pessoas que compõem a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05)	351
Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04)	262
Avaliar estrutura física da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S03)(13N04S06)	12
Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04)(09S02S02) (07S25S01)(02S04S26)	49
Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02)	30
Analisar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03C01)	40
Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09)	45
Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)	140
Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)	24

OBS: <sup>1</sup> A quantidade total de comportamentos dessa classe é 1.701.

<sup>2</sup>O valor corresponde a somatória dos comportamentos das subclasses “Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38)” e “Avaliar solidez da própria formação científica para intervir em organizações (12N08C11)”

<sup>3</sup> O valor corresponde a somatória dos comportamentos das subclasses: “Avaliar comportamentos das pessoas que compõem a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05)”, “Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04)”, “Avaliar estrutura física da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S03)(13N04S06)”, “Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04)(09S02S02) (07S25S01)(02S04S26)”, “Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02)”, “Analisar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03C01)”, “Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09)”



Foram identificados 1.701 comportamentos constituintes da classe de “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento”. Dentre eles, foram identificadas sete subclasses mais abrangentes. Conforme apresentado na Tabela 13, a primeira subclasse identificada é a subclasse “Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)” que inclui comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar o próprio comportamento constituída por 583 classes de comportamento. Dentro dessa subclasse foram identificadas duas subclasses de comportamento menos abrangentes: “Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38)” que inclui 106 comportamentos para avaliar o próprio repertório para atuar em organizações e assim poder corrigir as defasagens antes mesmo de inserir-se na organização. Outra subclasse identificada foi a de “Avaliar a solidez da própria formação em Análise do Comportamento (12N20C09)” que inclui 475 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar o próprio conhecimento sobre análise do comportamento e também aperfeiçoá-lo antes de inserir-se na organização.

A segunda subclasse apresentada na Tabela 13 é de “Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)” e inclui 29 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a se inserir no ambiente organizacional e assim propor intervenções. A terceira subclasse apresentada é a de “Planejar a caracterização de necessidades de intervenção” e inclui 42 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a planejar como ele fará a caracterização de necessidades e quais instrumentos irá utilizar nesse processo. A quarta subclasse é a de “Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)” que inclui 80 comportamentos que auxiliam o analista do

comportamento a avaliar a demanda trazida pela organização, bem como sua relevância para a organização.

A quinta subclasse apresentada na Tabela 13 é “Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” e inclui 796 comportamentos importantes para avaliar a organização como um todo. Por ser uma subclasse muito ampla, foram identificadas sete subclasses de comportamento menos abrangentes: 1. A subclasse de comportamento “Avaliar comportamentos das pessoas que compõe a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05)” tem a função de auxiliar o analista do comportamento a avaliar os comportamentos (e as variáveis dos comportamentos) das pessoas que compõe a organização e inclui 351 comportamentos; 2. A subclasse de comportamento “Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04)” inclui 262 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar as variáveis do ambiente organizacional como normas, forma de funcionamento da organização, etc.; 3. A subclasse de comportamento “Avaliar estrutura física da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S03) (13N04S06), como o próprio nome da subclasse indica, inclui 12 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar os aspectos da estrutura física da organização como ergonomia, iluminação, etc.; 4. A subclasse de comportamento “Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04) (09S02S02) (07S25S01) (02S04S26)” é constituída por 49 comportamentos importantes para avaliar os objetivos da organização a curto, médio e longo prazo; 5. A subclasse de comportamento “Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02)” auxilia o analista do comportamento a avaliar os processos que ocorrem na organização e inclui 30 comportamentos; 6. A subclasse de comportamento “Analisar os resultados da organização sob

controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03C01)” inclui 40 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar os resultados que a organização produz para a sociedade e 7. A subclasse de comportamento “Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09)” inclui 45 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar os aspectos do ambiente externo a organização e que influenciam o seu funcionamento.

Após avaliar todos as variáveis organizacionais o analista do comportamento é capaz de realizar a sexta classe de comportamentos apresentada na Tabela 13 que foi denominada “Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)”. Essa subclasse inclui 140 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a, a partir dos dados coletados sobre a organização e a demanda, caracterizar quais são as reais necessidades de intervenção para propor as intervenções organizacionais.

Após caracterizar as necessidades de intervenção, foi identificada a sétima subclasse de comportamento apresentada na Tabela 13 denominada “Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)” que inclui 24 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a revisar os dados coletados acerca da organização e o diagnóstico das necessidades de intervenção realizado identificando lacunas nos dados coletados para aumentar a chance de planejar intervenções que resolvam as necessidades da organização e da sociedade que a constitui.

Nas Tabela 14 a 17 são apresentados exemplos de comportamentos constituintes de cada subclasse de comportamento mencionada acima, que constituem a classe de

comportamento “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C02) (10N21C02)”.

**TABELA 14**

**Exemplos de comportamento constituinte da subclasse de comportamento “Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)”**

<b>Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos</b>
<b><i>Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)</i></b>
<b><i>Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38)</i></b>
Avaliar as próprias limitações ao avaliar o comportamento das pessoas (08S10C05)
Avaliar a dimensão ética dos comportamentos que o analista do comportamento precisa apresentar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S19C04)
Avaliar comportamentos pré-requisitos para a atuação em organizações (08S28C03)
Avaliar o próprio comportamento socialmente habilidoso (11N31S01)(11N30S01)
Relacionar os objetivos da organização com os próprios objetivos profissionais (12N16C01)
<b><i>Avaliar a solidez da própria formação em Análise do Comportamento (12N20C09)</i></b>
Analisar os próprios conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C15)
Avaliar a própria capacidade profissional para transformar o conhecimento científico em práticas profissionais afim de produzir o máximo de benefício possível (12N10C29)
Avaliar conceitos necessários para utilizar o conhecimento de outras áreas para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12S01)
Avaliar conhecimento já produzido sobre o fenômeno sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S07)
Avaliar literatura necessária para a intervenção (13N01S01)

Na Tabela 14 são apresentados exemplos de comportamentos constituintes da subclasse “Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38)” que corresponde a comportamentos relacionados a repertório de habilidades sociais, as limitações e as variáveis que controlam o próprio comportamento do analista do comportamento<sup>17</sup>. Como exemplo dessa subclasse estão os comportamentos: “Avaliar as próprias limitações ao avaliar o

<sup>17</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 183.

comportamento das pessoas (08S10C05)”, “Avaliar a dimensão ética dos comportamentos que o analista do comportamento precisa apresentar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S19C04)”, “Avaliar comportamentos pré-requisitos para a atuação em organizações (08S28C03)”, “Avaliar o próprio comportamento socialmente habilidoso (11N31S01)(11N30S01)” e “Relacionar os objetivos da organização com os próprios objetivos profissionais (12N16C01)”.

A subclasse “Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38)” é importante para a atuação em organizações, pois auxilia o analista do comportamento a identificar as defasagens do próprio repertório. Assim, ele pode aperfeiçoar o próprio repertório antes mesmo de iniciar o trabalho em organizações. Botomé e Kubo (2002) evidenciam a importância do auto aperfeiçoamento para a intervenção do analista do comportamento. Esse auto aperfeiçoamento aumenta as chances da intervenção atingir os resultados esperados, uma vez que a qualidade do trabalho do analista do comportamento está relacionada com o seu próprio repertório para realizar a intervenção (Botomé, 1981).

Para a formação do analista do comportamento, além de aumentar a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar o próprio repertório para intervir em organizações. A identificação dos comportamentos dessa subclasse de comportamentos evidencia comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não estão descritos de maneira completa na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Avaliar as próprias limitações ao avaliar o comportamento das pessoas (08S10C05)”, “Avaliar o próprio comportamento socialmente habilidoso (11N31S01)(11N30S01)”, “Relacionar

os objetivos da organização com os próprios objetivos profissionais (12N16C01)”, “Avaliar a própria percepção de si como parte do problema (02S15C04)”, entre outros.

Outra subclasse identificada como parte dos comportamentos necessários para avaliar o próprio repertório para atuar em organizações que é apresentada na Tabela 14 é a subclasse “Avaliar a própria solidez da formação em Análise do Comportamento (12N20C09)” inclui comportamentos relacionados ao conhecimento de conceitos básicos e literatura da Análise do Comportamento que auxilia nas intervenções além de comportamentos básicos de pesquisa<sup>18</sup>. Dentre alguns exemplos de comportamentos incluídos nessa subclasse de comportamento estão: “Analisar os próprios conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C15)”, “Avaliar a própria capacidade profissional para transformar o conhecimento científico em práticas profissionais afim de produzir o máximo de benefício possível (12N10C29)”, “Avaliar conceitos necessários para utilizar o conhecimento de outras áreas para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12S01)”, “Avaliar conhecimento já produzido sobre o fenômeno sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S07)”, “Avaliar literatura necessária para a intervenção (13N01S01)”.

A subclasse de comportamento “Avaliar a própria solidez da formação em Análise do Comportamento (12N20C09)” é importante para a atuação em organização, uma vez que possibilita ao analista do comportamento a identificação dos comportamentos relacionados aos conhecimentos da Análise do Comportamento que são importantes para a atuação. Isso aumenta as chances do profissional manter a intervenção sob controle da Análise do Comportamento. A identificação desses comportamentos também possibilita o analista do

---

18 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 188.

comportamento aperfeiçoar os comportamentos referentes aos conhecimentos teóricos antes da atuação.

Além disso, comportamentos como o apresentado no exemplo “Avaliar a própria capacidade profissional para transformar o conhecimento científico em práticas profissionais afim de produzir o máximo de benefício possível (12N10C29)”, aumentam as chances do analista do comportamento cumprir seu papel de profissional de ensino superior que é justamente transformar os conhecimentos científicos e teóricos em práticas profissionais (Botomé & Kubo, 2002). Comportamentos como: “Avaliar conceitos necessários para utilizar o conhecimento de outras áreas para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12S01)” e “Avaliar conhecimento já produzido sobre o fenômeno sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S07)”, também são importantes para a atuação. Pois, para atuar em um campo de atuação são necessários conhecimentos de diversas Áreas do Conhecimento (Botomé, 1988). Comportamentos como os exemplificados, possibilitam a transformação de conhecimentos de qualquer área (como administração, economia, entre outras), em práticas profissionais que podem ser utilizadas na intervenção analítico comportamental.

Para a formação do analista do comportamento, além de aumentar a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar a própria solidez da formação do analista do comportamento. A identificação dos comportamentos dessa subclasse de comportamentos evidencia comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são descritos na literatura da Análise do Comportamento Aplicada às Organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Avaliar a própria capacidade profissional para transformar o conhecimento científico em práticas profissionais afim de produzir o máximo de benefício possível (12N10C29)”, Avaliar conceitos necessários para utilizar o conhecimento de outras áreas para a intervenção mantendo os

princípios da Análise do Comportamento (12N12S01)”, Examinar a forma de entender o ambiente organizacional de outras áreas de conhecimento (06S21C14)”, Integrar conhecimentos de diferentes áreas do conhecimento na intervenção em organizações mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12C09)(12N10C09)”, entre outros.

Na Tabela 15 são apresentados exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamento “Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)”, “Planejar a caracterização de necessidades de intervenção” e “Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)”



**TABELA 15**

**Exemplos de comportamento constituinte das subclasses de comportamento  
“Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)”, “Planejar a  
caracterização de necessidades de intervenção” e “Avaliar criticamente as demandas da  
organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)”**

<b>Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos</b>
<b><i>Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)</i></b>
Analisar as possibilidades de atuação do analista do comportamento em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C29)
Avaliar formas de utilizar o conhecimento da Análise do Comportamento para atuar no ambiente corporativo (08S20C01)
Avaliar formas de entrar no ambiente corporativo (08S20S05)
Demonstrar a função do analista do comportamento na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S17S06)
Identificar interesses em comum entre o analista do comportamento e o tomador de decisão (07S06C09)
<b><i>Planejar a caracterização de necessidades de intervenção</i></b>
Delimitar as variáveis que serão observadas sob controle dos conceitos relacionados aos fenômenos que sofrerão a intervenção (10N06C11)
Identificar ferramentas de coleta de informações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04C01)
Identificar formas de medir a contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C08)
Estabelecer hipóteses de estímulos antecedentes para o comportamento dos funcionários (01S10C07)
Estabelecer hipóteses de consequentes para os comportamentos (01S10C08)
<b><i>Avaliar criticamente as demandas da organização, sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)</i></b>
Avaliar a gravidade do problema apresentado como demanda pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S04)
Avaliar quais são as consequências do problema para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S07)
Avaliar demanda do gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S05) (13N02S01)
Avaliar interpretação que o gestor faz com relação aos problemas da organização (08S02S06)
Avaliar solução que o gestor solicita ao analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S07)

Na Tabela 15 constam exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamento “Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)” que incluem comportamentos relacionados a inserção do analista do comportamento nas

organizações de trabalho. Alguns exemplos de comportamentos selecionados dessa subclasse de comportamento são: “Analisar as possibilidades de atuação do analista do comportamento em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C29)”, “Avaliar formas de utilizar o conhecimento da Análise do Comportamento para atuar no ambiente corporativo (08S20C01)”, “Avaliar formas de entrar no ambiente corporativo (08S20S05)”, “Demonstrar a função do analista do comportamento na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S17S06)”, “Identificar interesses em comum entre o analista do comportamento e o tomador de decisão (07S06C09)”. Essas subclasses de comportamento chamam a atenção, pois apesar de possibilitar a inserção desse profissional no ambiente que irá atuar, não tem tanta ênfase na literatura da área<sup>19</sup>. Apesar da atuação do analista do comportamento não se reduzir às demandas do “mercado de trabalho” é necessário considerar que as ofertas existentes também são possibilidades de construir intervenções, principalmente para os psicólogos recém-formados (Botomé, 2006).

A identificação da subclasse de comportamentos “Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para se inserir em organizações e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso, identifica comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são evidenciados na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Avaliar formas de entrar no ambiente corporativo (08S20S05)”, “Identificar interesses em comum entre o analista do comportamento e o tomador de decisão (07S06C09)”, “ Adaptar linguagem ao contatar pessoas da organização mantendo os princípios da Análise do

---

<sup>19</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 211.

Comportamento (07S16C01)”, “Explicitar para a organização os reforçadores que o analista do comportamento pode oferecer (06S17C08)”, “Usufruir das oportunidades que aparecem na organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N22C06)”, entre outros.

A subclasse de comportamento apresentada na Tabela 15 “Planejar a caracterização de necessidades de intervenção<sup>20</sup>”, também não aparece com tanta ênfase na literatura de Análise do Comportamento em organizações mas corresponde a comportamentos relacionados a definição de variáveis que serão observadas, dificuldades que podem ser encontradas ao caracterizar as necessidades, possíveis instrumentos e formas de observação e mensuração dos comportamentos e variáveis do ambiente organizacional<sup>21</sup>. Como exemplos de comportamentos incluídos nessa subclasse de comportamento estão: “Delimitar as variáveis que serão observadas sob controle dos conceitos relacionados aos fenômenos que sofrerão a intervenção (10N06C11)”, “Identificar ferramentas de coleta de informações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04C01)”, “Identificar formas de medir a contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C08)”, “Estabelecer hipóteses de estímulos antecedentes para o comportamento dos funcionários (01S10C07)” e “Estabelecer hipóteses de consequentes para os comportamentos (01S10C08)”. Essa subclasse de comportamento pode auxiliar o analista do comportamento a aumentar as chances da caracterização de necessidades ser adequada e identificar as variáveis envolvidas no problema (Botomé, 1981) antes mesmo de iniciar a coletar os dados. Os comportamentos “Estabelecer hipóteses de estímulos antecedentes para o comportamento dos funcionários (01S10C07)” e “Estabelecer hipóteses de consequentes para os comportamentos (01S10C08)”

---

20 O nome das subclasses que não estão acompanhadas do código, foram propostas a partir da natureza dos comportamentos inclusos na subclasse, conforme etapa 14 do método.

21 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 213.

pode auxiliar o analista do comportamento a identificar que dados são necessários coletar, afim de testar essas hipóteses.

Essa coleta de dados inicial pode ser feita a partir de uma variedade de métodos, incluindo observações diretas, entrevistas, listas de verificação (Cooper, Heron & Heward, 2014). Nesse sentido os comportamentos “Identificar ferramentas de coleta de informações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04C01)” e “Identificar formas de medir a contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C08)”, podem auxiliar o analista do comportamento a escolher os instrumentos mais adequados para realizar a coleta de dados sobre as necessidades de intervenção.

Para a formação do analista do comportamento, além de aumentar a visibilidade sobre os comportamentos necessários para planejar a caracterização de necessidades de intervenção. A identificação dos comportamentos dessa subclasse de comportamentos também evidencia comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são descritos de maneira completa na literatura. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Delimitar as variáveis que serão observadas sob controle dos conceitos relacionados aos fenômenos que sofrerão a intervenção (10N06C11)”, “Identificar ferramentas de coleta de informações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04C01)”, Avaliar respostas relacionadas a diagnostico organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S01)”, entre outros.

A subclasse de comportamento “Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)” apresentada na Tabela 15 inclui comportamentos relacionados a avaliação da demanda trazida como problema pelo gestor ou funcionários da organização, avaliação do “cliente<sup>22</sup>”, avaliação da gravidade e decorrências

---

22 Entende-se cliente nesse contexto a pessoa que contrata a intervenção

da demanda, identificação de comportamentos nomeados pela organização de maneira subjetiva como “motivação”, “indisciplina”, avaliação da solicitação de algum serviço pela organização, entre outros<sup>23</sup>. Essa subclasse de comportamento pode auxiliar o analista do comportamento a avaliar a demanda trazida pela organização e avaliar o quanto da demanda faz parte da necessidade de intervenção na organização. Demandas são as solicitações que a organização faz ao analista do comportamento, é a maneira que as pessoas da organização identificam e interpretam o problema da organização. Apesar de ser importante ouvir e a demanda da organização, é necessário avaliá-la criticamente para que seja identificada se ela faz referência a necessidade social da organização (Botomé & Kubo, 2002).

Como exemplos dessa subclasse de comportamento encontram-se os comportamentos: “Avaliar a gravidade do problema apresentado como demanda pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S04)”, “Avaliar quais são as consequências do problema para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S07)”, “Avaliar demanda do gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S05) (13N02S01)”, “Avaliar interpretação que o gestor faz com relação aos problemas da organização (08S02S06)”, “Avaliar solução que o gestor solicita ao analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S07)”. Esses comportamentos auxiliam o analista do comportamento a avaliar se a solicitação da organização faz referência, e em que grau, a necessidade da organização.

Ao discutir os desafios enfrentados pelos analistas do comportamento ao atuar em organizações, Gusso (2017) afirma que de modo geral, as solicitações da organização são feitas de maneira imprecisa e pouco caracterizada. Além disso, há uma pressão da organização por

---

23 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 215.

resultados de maneira rápida o que pode levar o profissional a atuar sobre a demanda sem fazer a caracterização completa das variáveis que compõe o problema que a organização enfrenta. Ainda segundo o mesmo autor (Gusso, 2017), essas intervenções tendem a produzir resultados pouco duradouros. Nesse sentido a subclasse de comportamento “Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)” pode auxiliar o analista do comportamento a caracterizar melhor a demanda trazida pela organização para propor intervenções que forneçam os resultados esperados e duradouros.

A identificação da subclasse de comportamentos “Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar a demanda organizacional e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso também identifica comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são evidenciados na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Avaliar a gravidade do problema apresentado como demanda pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S04)”, “Avaliar interpretação que o gestor faz com relação aos problemas da organização (08S02S06)”, “Avaliar solução que o gestor solicita ao analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S07)”, “Avaliar qual e a necessidade que faz haver essa demanda sob controle da Análise do Comportamento (02S04S02)”, entre outros.

Na Tabela 16 constam exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamentos “Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07) (08S02S02)”.

**TABELA 16**

**Exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamentos “Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07) (08S02S02)”**

<b>Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos</b>
<b><i>Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07)(08S02S02)</i></b>
<b><i>Avaliar comportamentos das pessoas que compõe a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05)</i></b>
Analisar as variáveis que controlam o comportamento das pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S20C01)
Analisar comportamentos no ambiente organizacional sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (02S01C30)
Analisar funcionalmente comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C10)
Avaliar ocorrência de eventos ambientais no comportamento dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12S01)
Avaliar entrelaçamento entre comportamentos das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S05)(03S07C22)
<b><i>Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04)</i></b>
Analisar a linguagem utilizada pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S12C02) (12N19C07)
Analisar as normas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C02)
Avaliar funcionamento da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S25C01)(09S06C03)
Avaliar política de remuneração da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S04)
Avaliar presença de controle aversivo na gestão da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S01)
Caracterizar variáveis do ambiente de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C03)
Representar a relação entre os produtos de cada parcela da organização em relação às outras (02S04C29)
<b><i>Avaliar estrutura física da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S03)(13N04S06)</i></b>
Avaliar ergonomia do trabalho (02S04S20)
Caracterizar estrutura física da organização (13N04S09)
Observar possíveis aspectos desconfortáveis da organização (02S08C09)
<b><i>Continua...</i></b>



***Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04)(09S02S02) (07S25S01)(02S04S26)***

Avaliar estratégia baseada na missão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11S02)

Avaliar missão da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S03)(13N02C07)(13N04S02)(13N28C01)(13N29C01)

Avaliar objetivos de cada setor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S20)

Avaliar que significam os objetivos organizacionais para a organização (02S04S10)

Avaliar se o objetivo da organização é definido pelos resultados (02S07S05)

***Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02)***

Analisar o funcionamento dos processos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S07C02) (08S06C04)

Avaliar se a missão organizacional orienta os processos organizacionais e o comportamento dos funcionários (10N02C03)

Caracterizar processos que devem estar ocorrendo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11C02)

Caracterizar variáveis que interferem nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C20)

Identificar o que pode ser alterado nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S04C15)

***Analisar resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03C01)***

Avaliar lucro produzido pela organização (09S01S06)

Avaliar índices de produtividade para os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S13C04)

Avaliar o produto da organização em relação ao seu processo de produção (02S04C23)

Avaliar quais são os resultados importantes para a organização (07S04S07)

Avaliar se os resultados que a organização produz para a sociedade em que ela se insere estão inseridos nos objetivos organizacionais (02S05S5)

***Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09)***

Analisar a interação entre organização e sociedade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C18)

Analisar o macrossistema da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S11)(01S14C08)

Avaliar ambiente econômico em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S10)

Avaliar ambiente que a organização produz para a sociedade (02S05S07)

Avaliar de que maneira mudanças externas à organização afetam todas as unidades da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C09)



A subclasse de comportamento “Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07) (08S02S02)” apresentada na Tabela 16, por apresentar muitos comportamentos foi dividida em sete subclasse de comportamento menos abrangentes. A primeira subclasse de comportamento é a de “Avaliar comportamentos das pessoas que compõe a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05)” em que foram incluídos comportamentos que envolvem identificação de comportamentos e componentes de comportamentos dos funcionários e gestores da organização, bem como o entrelaçamento desses comportamentos<sup>24</sup>. Como exemplos dessa subclasse de comportamento estão os comportamentos: “Analisar as variáveis que controlam o comportamento das pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S20C01)”, “Analisar comportamentos no ambiente organizacional sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (02S01C30)”, “Analisar funcionalmente comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C10)”, “Avaliar decorrência de eventos ambientais no comportamento dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12S01)”, “Avaliar entrelaçamento entre comportamentos das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S05)(03S07C22)”.

Essa subclasse de comportamento é importante para a atuação do analista do comportamento em qualquer campo de atuação, pois auxilia a identificar as variáveis que controlam os comportamentos das pessoas da organização, isso porque é sobre o comportamento que o analista do comportamento atua (Kienen & Wolf, 2002). A identificação adequada dos comportamentos que ocorrem na organização e suas variáveis determinantes é fundamental para que a intervenção seja eficaz, uma vez que a intervenção de modo geral

---

24 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 219.

implica em modificar as variáveis que controlam os comportamentos alvo da intervenção (Kienen & Wolf, 2002)

A identificação da subclasse de comportamentos “Avaliar comportamentos das pessoas que compõe a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05)” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar comportamentos e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento de “Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04)” apresentada na Tabela 16, inclui comportamentos referentes a identificação de variáveis organizacionais como estrutura, história, linguagem, normas, variáveis culturais da organização, bem como as relações hierárquicas, forma de organização e funcionamento da organização de trabalho<sup>25</sup>. Como exemplo de comportamentos dessa classe de comportamento estão: “Analisar a linguagem utilizada pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S12C02) (12N19C07)”, “Analisar as normas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C02)”, “Avaliar funcionamento da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S25C01) (09S06C03)”, “Avaliar política de remuneração da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S04)”, “Avaliar presença de controle aversivo na gestão da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S01)”, “Caracterizar variáveis do ambiente de trabalho sob controle dos

---

25 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 236.

conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C03)” e “Representar a relação entre os produtos de cada parcela da organização em relação às outras (02S04C29)”

A subclasse de comportamento “Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04)” é importante para a atuação do analista do comportamento, pois as variáveis que controlam os comportamentos de trabalho e que são modificadas na intervenção normalmente se encontram no ambiente organizacional (Daniels & Bailey, 2014). Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamento é importante pois aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar as variáveis organizacionais e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

As variáveis observadas se referem à presença de estímulos reforçadores e aversivos no ambiente organizacional (Daniels & Bailey, 2014). Os comportamentos que mais diretamente auxiliam o analista do comportamento a avaliar essas variáveis são: “Avaliar política de remuneração da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S04)”, Avaliar presença de controle aversivo na gestão da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S01)”, “Caracterizar variáveis do ambiente de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C03)”.

O comportamento “Analisar a linguagem utilizada pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S12C02) (12N19C07)” auxilia o analista do comportamento a avaliar o que significam as expressões utilizadas pela organização. Além disso, possibilita que o analista do comportamento planeje o contato com as pessoas da

organização com linguagem mais próxima da utilizada pela organização. Isso pode aumentar as chances da intervenção ser aceita pelos funcionários e gestores.

Na subclasse de comportamento de “Avaliar estrutura física da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S03) (13N04S06)”, que também é apresentada na Tabela 16, estão incluídos comportamentos relativos a avaliação da estrutura física da organização, como iluminação, ergonomia entre outros<sup>26</sup>. Essa subclasse de comportamento é importante para a atuação do analista do comportamento pois os aspectos da estrutura física também podem ser estímulos aversivos quando atrapalham o bom desenvolvimento do trabalho ou geram algum desconforto ao funcionário. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamento é importante pois aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar a estrutura física da organização e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Dentre os comportamentos indicados como exemplos dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar ergonomia do trabalho (02S04S20)”, “Caracterizar estrutura física da organização (13N04S09)” e “Observar possíveis aspectos desconfortáveis da organização (02S08C09)”.

Na subclasse de comportamento de “Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04) (09S02S02) (07S25S01) (02S04S26)” foram incluídos comportamentos relacionados a avaliação dos objetivos ou “missão” da organização<sup>27</sup>. Dentre os comportamentos dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar estratégia baseada na missão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11S02)”, “Avaliar missão da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S03) (13N02C07) (13N04S02) (13N28C01) (13N29C01)”, “Avaliar objetivos de

---

26 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 249.

27 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 250.

cada setor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S20)”, “Avaliar que significam os objetivos organizacionais para a organização (02S04S10)” e “Avaliar se o objetivo da organização é definido pelos resultados (02S07S05)”.

O objetivo organizacional guia as decisões estratégicas dentro da organização (Mallot, 2003). Nesse sentido é necessário que eles sejam construídos de forma a especificar os resultados que a organização pretende atingir orientados para necessidades sociais do contexto em que a organização está inserida (Kienen & Wolff, 2002; Gusso & De Luca 2017). Mallot (2003) relata que em alguns casos, a missão produzida pelas organizações não passa de uma formulação teórica que tem a função de evitar problemas com os clientes e funcionários. Em muitos casos elas são tão complexas que não guiam as ações estratégicas da organização. Assim, a subclasse de comportamento “Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04) (09S02S02) (07S25S01) (02S04S26)” auxilia o analista do comportamento a avaliar o objetivo que já foi formulado pela organização, se ele é orientado pelos resultados esperados e como ele influencia nas decisões estratégicas e no sistema organizacional. Ao fazer essa avaliação é possível identificar de que forma a missão pode ser modificada para cumprir sua função dentro da organização. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamento é importante, pois aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar os objetivos organizacionais e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02)” apresentada na Tabela 16 inclui comportamentos relacionados aos processos organizacionais presentes na organização<sup>28</sup>.

---

28 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 253.

Dentre os exemplos de comportamentos dessa classe de comportamento estão: “Analisar o funcionamento dos processos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S07C02) (08S06C04)”, “Avaliar se a missão organizacional orienta os processos organizacionais e o comportamento dos funcionários (10N02C03)”, “Caracterizar processos que devem estar ocorrendo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11C02)”, “Caracterizar variáveis que interferem nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C20)” e “Identificar o que pode ser alterado nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S04C15)”

Processos são todas as tarefas que transformam os recursos em produtos e serviços da organização (Mallot, 2003). Rummler e Brache (1992 p. 22) afirmam que “uma organização é tão boa quanto seus processos”, para que uma organização cumpra seus objetivos é necessário que todos os processos funcionem de maneira efetiva e eficaz e que sejam orientados pelos objetivos organizacionais (Rummler & Brache, 1992). Nesse sentido a subclasse de comportamento “Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02)” é fundamental para que o analista do comportamento possa auxiliar a organização a cumprir seus objetivos. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamento é importante pois aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar os processos organizacionais. Além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Comportamentos como “Avaliar se a missão organizacional orienta os processos organizacionais e o comportamento dos funcionários (10N02C03)” auxiliam o analista do comportamento a avaliar a relação entre os processos e os objetivos organizacionais. Enquanto que comportamentos como “Analisar o funcionamento dos processos da organização sob

controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S07C02) (08S06C04)”, “Caracterizar variáveis que interferem nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C20)” auxiliam o analista do comportamento a avaliar a eficácia e eficiência dos processos. Para após, o comportamento “Identificar o que pode ser alterado nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S04C15)” auxiliar o analista do comportamento a identificar o que é preciso modificar nos processos para que eles auxiliem a organização a cumprir seus objetivos.

Na subclasse de comportamento de “Analisar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03C01)” apresentada na Tabela 16, foram incluídos comportamentos relacionados a avaliação dos resultados da organização e as decorrências dele<sup>29</sup>. Dentre os comportamentos dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar lucro produzido pela organização (09S01S06)”, Avaliar índices de produtividade para os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S13C04)”, “Avaliar o produto da organização em relação ao seu processo de produção (02S04C23)”, “Avaliar quais são os resultados importantes para a organização (07S04S07)” e “Avaliar se os resultados que a organização produz para a sociedade em que ela se insere estão inseridos nos objetivos organizacionais (02S05S5)”

Essa subclasse de comportamento é importante para avaliar quais os resultados que a organização está produzindo e avaliar a relação dos resultados com os objetivos organizacionais. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamento é importante pois aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar os

---

29 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 255.

resultados organizacionais e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Comportamentos como “Avaliar lucro produzido pela organização (09S01S06)”, Avaliar índices de produtividade para os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S13C04)” auxiliam o analista do comportamento a fazer a avaliação do lucro produzido pela organização. Já comportamentos como “Avaliar quais são os resultados importantes para a organização (07S04S07)” e “Avaliar se os resultados que a organização produz para a sociedade em que ela se insere estão inseridos nos objetivos organizacionais (02S05S5)” auxiliam o analista do comportamento a relacionar os resultados produzidos e os objetivos organizacionais. Outro tipo de comportamento importante é representado pelo comportamento “Avaliar o produto da organização em relação ao seu processo de produção (02S04C23)” que avalia o resultado da organização em relação ao processo de produção. Todos esses comportamentos tem a função de identificar aspectos a serem melhorados para que a organização cumpra seus objetivos.

E por fim, a subclasse de comportamento de “Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09)” apresentada na Tabela 16 foram incluídos comportamentos relacionados a avaliação do ambiente externo da organização. Envolve comportamentos de avaliação do contexto econômico da organização a sociedade e a instituição em que a organização está inserida, avaliação dos “clientes<sup>30</sup>” da organização, decorrências e a interação da organização com a sociedade, as legislações que afetam a organização, entre outros<sup>31</sup>. Dentre os comportamentos dessa subclasse de comportamento estão: “Analisar a interação entre organização e sociedade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C18)”, “Analisar o

---

30 Clientes nesse contexto se referem as pessoas que compram e utilizam os produtos da organização.

31 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 257.



macrossistema da organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S11)(01S14C08)”, “Avaliar ambiente econômico em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S10)”, “Avaliar ambiente que a organização produz para a sociedade (02S05S07)”, “Avaliar de que maneira mudanças externas a organização afetam todas as unidades da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C09)”

A subclasse de comportamento “Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09)” é importante para a atuação do analista do comportamento pois o auxilia a avaliar as variáveis externas que influenciam direta ou indiretamente a organização. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamento é importante pois aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar o macrossistema organizacional e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Toda organização está inserida em um macrossistema que inclui a instituição, o ambiente social, econômico e tecnológico que influencia no trabalho da organização. Além disso a organização produz resultados que afetam também o macrossistema (Mallot, 2003). Avaliar o macrossistema em que a organização está inserida é importante para entender o papel que a organização exerce na sociedade o que influencia diretamente nos objetivos organizacionais (Mallot, 2003).

Na Tabela 17 constam exemplos de comportamentos constituintes das classes de comportamento “Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob

controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)” e “Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)”.

**TABELA 17**

**Exemplos de comportamentos constituintes das classes de comportamento  
“Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)” e “Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)”**

<b>Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos</b>
<b><i>Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)</i></b>
Analisar a diferença entre demanda e necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C16)
Avaliar alternativas para melhorar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S22C03)(07S22C05)
Avaliar comportamentos que deveria ocorrer e o quais estão ocorrendo na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05S04)
Avaliar o que precisa ser modificado na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C11)
Avaliar necessidade da sociedade relacionada com essa organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S08)
<b><i>Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)</i></b>
Avaliar a análise funcional realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N16S01) (02S01C32) (11N15S01)
Avaliar a análise realizada das variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C14)
Avaliar se os comportamentos estão definidos pelas consequências, pelas condições e pelas atividades (02S08C30)
Revisar a descrição do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C02)

Na subclasse de comportamento “Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)” apresentada na Tabela 17 foram incluídos comportamentos que auxiliam o analista do comportamento identificar dentre as variáveis observadas anteriormente quais são as necessidades de intervenção. Envolve comportamentos relacionados a identificação e avaliação

do comportamento e variáveis que são determinantes para que o problema presente na organização ocorra ou que impedem que a organização cumpra seus objetivos<sup>32</sup>. Dentre os comportamentos dessa subclasse de comportamento estão: “Analisar a diferença entre demanda e necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C16)”, “Avaliar alternativas para melhorar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S22C03)(07S22C05)”, “Avaliar comportamentos que deveria ocorrer e o quais estão ocorrendo na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05S04)”, “Avaliar o que precisa ser modificado na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C11)” e “Avaliar necessidade da sociedade relacionada com essa organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S08)”.

Uma das dimensões definidoras da Análise do Comportamento Aplicada é a proposição de intervenções socialmente relevantes (Baer, Wolf,& Risley, 1968), portanto uma classe de comportamentos que auxilie o analista do comportamento a identificar as necessidades de intervenção é fundamental para uma intervenção analítico-comportamental. A subclasse de comportamento “Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)” auxilia a caracterizar as necessidades de intervenção a partir dos dados coletados nas subclasse de comportamentos anteriores. É a classe de comportamento onde o analista do comportamento deve avaliar todos os dados coletados para identificar as necessidades de intervenção para planejar intervenções que solucionem essas necessidades.

Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamento é importante pois aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar as necessidades de

---

32 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 260.

intervenção e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

E por fim, na subclasse de comportamento “Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)”, também apresentada na tabela 17, estão incluídos comportamentos que possibilitam a avaliação do diagnóstico e consequentemente a caracterização das necessidades de intervenção. Envolve comportamentos de reavaliação das análises funcionais realizadas, revisão da descrição do comportamento, inclusive as decorrências do próprio comportamento ao avaliar as necessidades<sup>33</sup>. Dentre os comportamentos incluídos nessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar a análise funcional realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N16S01) (02S01C32) (11N15S01)”, “Avaliar a análise realizada das variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C14)”, “Avaliar se os comportamentos estão definidos pelas consequências, pelas condições e pelas atividades (02S08C30)” e “Revisar a descrição do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C02)”.

A classe de comportamento de “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C02)(10N21C02)” é fundamental para a atuação analítica comportamental, pois é a partir dela que todo o processo de intervenção é realizado. Nesse sentido a subclasse de comportamento “Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)” auxilia o analista do comportamento a avaliar o diagnóstico organizacional aumentando assim as chances da necessidade de intervenção ser

---

33 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 267.

caracterizada de forma adequada. Possibilitando assim o planejamento do delineamento da intervenção que é a próxima classe de comportamentos a ser apresentada.

A identificação da subclasse de comportamentos “Analisar o diagnóstico organizacional realizado (08S19C11)” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para verificar o diagnóstico organizacional realizado e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso também identifica comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são evidenciados na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Avaliar se os comportamentos estão definidos pelas consequências, pelas condições e pelas atividades (02S08C30)” e “Revisar a descrição do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C02)”, “Avaliar dedução da interação entre variáveis realizada (02S01C24)”, “Avaliar grau de coerção que o próprio comportamento produz nos funcionários da organização (12N15C12)”, “Avaliar lacunas nas variáveis a partir da coleta de dados sobre a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N08C02)”, entre outros.

A Análise do Comportamento Aplicada às Organizações tem como objetivo analisar as contingências da organização e propor intervenções para solução de problemas, melhoria da qualidade das relações e atingimento dos objetivos organizacionais (Daniels & Bailey, 2014; Borba, Ramos, & Costa, 2017) para que a organização possa cumprir sua função na e para sociedade. Assim, a identificação dos comportamentos que constituem a classe de comportamentos de “Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” é fundamental para a atuação e formação do analista do comportamento. As subclasses identificadas possibilitam aumentar a clareza sobre os

comportamentos que são necessários para realizar essa análise de contingências presentes na organização e dá base para o planejamento de intervenções que sejam socialmente relevantes.

### **Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento”**

A classe de comportamentos “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” corresponde aos comportamentos necessários para planejar a intervenção analítico comportamental em organizações. A etapa de planejar as intervenções é realizada após a etapa de caracterização de necessidades e é realizada sob controle dos resultados dela. Para realizá-la é necessário identificar o delineamento que será utilizado para manipular as variáveis determinantes do comportamento-alvo (Poling & Grosset, 1986). Realizar uma caracterização de necessidades e o planejamento da intervenção de maneira adequada e completa aumentam as chances da intervenção ocorrer de maneira eficiente permitindo que a alteração observada na variável dependente seja atribuída de maneira fidedigna à intervenção (Kearney, 2008).

Na Tabela 18 são apresentadas as subclasses de comportamento que foram identificadas como as mais abrangentes da classe de comportamento “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C05) (11N05C05) (11N14C05) (05S08C05) (02S10C17) (10N08C01) (09S14C05) (02S10C34) (10N04C12) (02S08C33) (02S08C43) (02S10C19) (02S10C26)” e a quantidade de comportamentos distribuídos em cada uma delas.

TABELA 18

**Subclasses constituintes da classe geral de comportamento “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C05) (11N05C05) (11N14C05) (05S08C05) (02S10C17) (10N08C01) (09S14C05) (02S10C34) (10N04C12) (02S08C33) (02S08C43) (02S10C19) (02S10C26)”**

<b>Nome das subclasse de comportamentos</b>	<b>Quantidade de comportamentos<sup>1</sup></b>
Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)	126
Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)	637 <sup>2</sup>
Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01)	216
Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S09)	251
Avaliar custo-benefício da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C04)(05S12C03)	18
Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)	46
Planejar a manutenção da intervenção	9
Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12)	91
Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)	23
Apresentar o planejamento da intervenção à organização	111

OBS: A quantidade total de comportamentos dessa classe de comportamento é 901.

<sup>2</sup> O valor corresponde a somatória dos comportamentos das subclasse de comportamentos: “Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S09)”, “Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01)”, “Avaliar custos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C04)”, “Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)”, “Planejar a manutenção da intervenção”, “Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12)”

Na Tabela 18 consta a distribuição dos 901 comportamentos constituintes da classe de comportamento “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C05) (11N05C05) (11N14C05) (05S08C05) (02S10C17) (10N08C01) (09S14C05) (02S10C34) (10N04C12) (02S08C33) (02S08C43) (02S10C19) (02S10C26)”. Dentre eles foram identificadas quatro subclasses de comportamentos mais abrangentes. A primeira subclasse de comportamento é a de “Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da

Análise do Comportamento (05S08C11)” que inclui 126 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a propor os objetivos da intervenção que será realizada.

A segunda subclasse de comportamentos apresentada na Tabela 18 é a de “Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)” e inclui 637 comportamentos necessários para projetar a intervenção que será realizada. Por ser uma subclasse de comportamento muito abrangente foram identificadas seis subclasses de comportamentos menos abrangentes dessa subclasse: 1. “Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01)”: essa subclasse de comportamento auxilia o analista do comportamento a decidir que tipo de intervenção será realizada e inclui 216 comportamentos; 2. “Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S09)”: essa subclasse de comportamento auxilia o analista do comportamento a caracterizar os aspectos que compõe a intervenção, como tempo necessário, variáveis intervenientes etc e inclui 251 comportamentos; 3. “Avaliar custo-benefício da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C04)(05S12C03)”: essa subclasse de comportamento auxilia o analista do comportamento a avaliar a relação custo-benefício da intervenção e inclui 18 comportamentos; 4. “Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)”: essa subclasse de comportamento auxilia o analista do comportamento a apresentar planejar a apresentação da intervenção para as pessoas que compõe a organização e inclui 46 comportamentos; 5. “Planejar a manutenção da intervenção”: essa subclasse de comportamento inclui nove comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a planejar condições para aumentar as chances de manutenção da intervenção mesmo após a saída do analista do comportamento da organização e 6. “Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12)”:



essa subclasse de comportamento auxilia o analista do comportamento a planejar os aspectos da avaliação da intervenção e inclui 91 comportamentos.

A terceira subclasse de comportamento identificada para planejar intervenções é “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)” que inclui 23 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar os aspectos da intervenção que foi planejada e assim poder aperfeiçoar o planejamento antes mesmo do início da execução da intervenção. E a quarta subclasse de comportamento é a de “Apresentar o planejamento da intervenção à organização”. Essa subclasse de comportamento inclui 111 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a apresentar a intervenção para a organização de forma aumentar a chances dela ser aceita pelos funcionários e gestores.

Nas Tabela 19 e 20 são apresentados exemplos de comportamentos constituintes de cada subclasse de comportamento mencionada acima que constituem a classe de comportamento “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C05) (11N05C05) (11N14C05) (05S08C05) (02S10C17) (10N08C01) (09S14C05) (02S10C34) (10N04C12) (02S08C33) (02S08C43) (02S10C19) (02S10C26)”.

Na Tabela 19 constam exemplos dos comportamentos constituintes das subclasses de comportamento “Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)”, “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)” e “Apresentar o planejamento da intervenção à organização”.

**TABELA 19**

**Exemplos dos comportamentos constituintes das subclasses de comportamento “Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)”, “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)” e “Apresentar o planejamento da intervenção à organização”**

<b>Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos</b>
<p><b>Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)</b></p> <p>Analisar as dimensões da Análise do Comportamento Aplicada para planejar a intervenção (10N01C12)</p> <p>Analisar as variáveis dos fenômenos com os quais irá intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C03)</p> <p>Analisar o comportamento-alvo identificado (08S19C12)</p> <p>Avaliar formas de decompor a classe de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C03)</p> <p>Decompor a classe de comportamentos objetivo, sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C17)</p> <p><b>Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)</b></p> <p>Analisar a intervenção proposta, sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C01)</p> <p>Avaliar a importância de cada aspecto da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C19)</p> <p>Avaliar proximidade da intervenção com a ciência experimental da Análise do Comportamento (10N01C01)</p> <p>Avaliar se a intervenção proposta é coerente com as necessidades de quem irá receber a intervenção (04S15C06)</p> <p>Reavaliar o planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C01)</p> <p><b>Apresentar o planejamento da intervenção à organização</b></p> <p>Apresentar a proposta de intervenção de forma clara sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S14C02)</p> <p>Apresentar figuras que demonstrem as informações da intervenção que precisam ser repassadas para os gestores da organização (03S12C09)</p> <p>Apresentar para o gestor as atividades que tem como objetivo de diminuir os índices que prejudicam a organização (08S15C06)</p> <p>Demonstrar a importância da intervenção a fim de sensibilizar a organização para a intervenção (08S11C19)</p> <p>Demonstrar as possibilidades de intervenção levando em conta o repertório do interlocutor (02S03C13)</p>

A subclasse de comportamento “Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)” apresentada na Tabela 19, se refere a comportamentos necessários para definir os objetivos da intervenção a ser realizada e envolve comportamentos como a identificação dos comportamentos que solucionam as necessidades de intervenção, análise e decomposição dos comportamentos que solucionam as necessidades e comportamentos conceituais que são pré-requisitos para esses comportamentos como avaliar o conceito de comportamento, comportamento objetivo, decomposição, entre outros<sup>34</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Analisar as dimensões da Análise do Comportamento Aplicada para planejar a intervenção (10N01C12)”, “Analisar as variáveis dos fenômenos com os quais irá intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C03)”, “Analisar o comportamento-alvo identificado (08S19C12)”, “Avaliar formas de decompor a classe de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C03)”, “Decompor a classe de comportamentos objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C17)”.

Após a caracterização de necessidades é necessário identificar que comportamentos serão alvo da intervenção e que possibilitam a resolução da necessidade identificada. Comportamentos como “Analisar as variáveis dos fenômenos com os quais irá intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C03)” e “Analisar o comportamento-alvo identificado (08S19C12)” auxiliam o analista do comportamento a realizar isso. Em seguida o comportamento objetivo precisa ser decomposto em objetivos intermediários de intervenção apresentando comportamentos como “Avaliar formas de decompor a classe de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do

---

34 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 269.

Comportamento (12N13C03)” e “Decompor a classe de comportamentos objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C17)”. A apresentação dessas subclasses de comportamento possibilita ao analista do comportamento definir qual intervenção é a mais adequada para modificar os comportamentos objetivo. A subclasse de comportamento “Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)” será apresentada posteriormente.

A identificação da subclasse de comportamentos “Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para definir os objetivos da intervenção, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)” apresentada na Tabela 19, é realizada após a subclasse de comportamento “Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)”. Envolve comportamentos necessários para avaliar se o planejamento da intervenção foi realizado de maneira adequada e possibilita atingir os objetivos estabelecidos. Inclui comportamentos como relacionar a intervenção aos conhecimentos da Análise do Comportamento, avaliar a coerência da intervenção com as necessidades da organização, com o objetivo proposto e com os aspectos éticos profissionais<sup>35</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa classe de comportamento estão: “Analisar a intervenção proposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C01)”, “Avaliar a importância de cada aspecto da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C19)”, “Avaliar proximidade

---

35 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 309.

da intervenção com a ciência experimental da Análise do Comportamento (10N01C01)”, “Avaliar se a intervenção proposta é coerente com as necessidades de quem irá sofrer a intervenção (04S15C06)”, “Reavaliar o planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C01)”.

A subclasse de comportamento “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)” é importante para a atuação do analista do comportamento pois o auxilia a revisar todo o planejamento da intervenção. Possibilita a verificação se a intervenção proposta é condizente com as necessidades de intervenção, se possibilita a modificação do comportamento-alvo e também se é coerente com os conhecimentos da Análise do Comportamento. Dessa maneira aumentam-se as chances da intervenção ser eficiente, eficaz e efetiva. Além de verificar se a intervenção está de acordo com as dimensões propostas para a intervenção da Análise do Comportamento Aplicada. Para Baer, Wolf, e Risley (1968), uma intervenção baseada na Análise do Comportamento Aplicada deve ser aplicada, comportamental, analítica, tecnológica, conceitual, eficaz e generalizável. Nesse sentido, ao apresentar os comportamentos dessa subclasse o analista do comportamento é capaz de identificar falhas no planejamento e corrigi-las antes mesmo de apresentar a intervenção à organização e executá-la.

A explicitação dos comportamentos da subclasse “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar o planejamento da intervenção e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso também é constituída por comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são evidenciados na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não descritos na literatura são: “Avaliar a

importância de cada aspecto da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C19)”, “Avaliar grau de controle que a necessidade de intervenção caracterizada exerce sobre a intervenção (10N27C04)”, “Reavaliar o planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C01)”, entre outros.

A subclasse de comportamento “Apresentar o planejamento da intervenção à organização” também apresentada na Tabela 19, envolve comportamentos necessários para apresentar o planejamento da intervenção aos gestores e funcionários da organização. Inclui comportamentos de expressão de maneira clara e objetiva das informações planejadas com relação ao delineamento da intervenção, objetivos e resultados esperados se aproximando da linguagem utilizada pelas pessoas da organização. Também inclui comportamentos como apresentar exemplos de intervenções similares, demonstrar a importância da intervenção e negociar a intervenção com gestores e funcionários<sup>36</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Apresentar a proposta de intervenção de forma clara sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S14C02)”, “Apresentar figuras que demonstrem as informações da intervenção que precisam ser repassadas para os gestores da organização (03S12C09)”, “Apresentar para o gestor as atividades que tem como objetivo de diminuir os índices que prejudicam a organização (08S15C06)”, “Demonstrar a importância da intervenção a fim de sensibilizar a organização para a intervenção (08S11C19)” e “Demonstrar as possibilidades de intervenção levando em conta o repertório do interlocutor (02S03C13)”.

A subclasse de comportamento “Apresentar o planejamento da intervenção à organização” é importante para a atuação do analista do comportamento pois a forma de apresentar a intervenção normalmente é determinante na aceitação dela por parte dos gestores

---

<sup>36</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 311.

e funcionários. Os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento aumentam a probabilidade de o gestor entender a importância da intervenção e disponibilizar recursos para que ela seja realizada. Caso o gestor não acredite que a intervenção seja benéfica e que a relação custo-benefício seja positiva, dificilmente ele permitirá que a intervenção seja realizada. A apresentação dos comportamentos dessa subclasse parece resolver o problema destacado por Gusso (2017), que menciona que normalmente o analista do comportamento dificilmente sabe se expressar utilizando a linguagem comumente utilizada nas organizações, juntando ao fato de que muitos gestores não têm clareza do que um analista do comportamento pode fazer para ajudar a organização.

Nesse sentido, os comportamentos da subclasse de comportamento “Apresentar o planejamento da intervenção à organização” podem auxiliar o analista do comportamento a superar essas dificuldades e ter oportunidade da intervenção ser aceita. Alguns exemplos de comportamentos que possibilitam isso são: “Apresentar para o gestor as atividades que tem como objetivo de diminuir os índices que prejudicam a organização (08S15C06)”, “Demonstrar a importância da intervenção a fim de sensibilizar a organização para a intervenção (08S11C19)”, “Demonstrar as possibilidades de intervenção levando em conta o repertório do interlocutor (02S03C13)”, entre outros.

Para a formação, a identificação dos comportamentos da subclasse de comportamentos “Apresentar o planejamento da intervenção à organização” além de aumentar a visibilidade sobre os comportamentos necessários para se apresentar a intervenção para a organização, possibilita a formulação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso também evidencia comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são descritos de maneira completa na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura

são: “Demonstrar as possibilidades de intervenção levando em conta o repertório do interlocutor (02S03C13)”, “Apresentar respostas “comerciais” para vender a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S05C09)”, “Avaliar expectativa das pessoas com relação a intervenção do analista do comportamento (03S18S03)”, “Estabelecer um consenso da relevância e dos benefícios da intervenção junto os funcionários da organização (01S25C02)”, “Negociar com os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C09)”, entre outros.

Na Tabela 20 consta exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamento “Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)”.



**TABELA 20**

**Exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamento “Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)”**

<b>Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos</b>
<b>Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)</b>
<b>Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01)</b>
Agregar conhecimento de diferentes áreas do conhecimento para propor as atividades de intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N10C07)
Analisar quais intervenções são necessárias para resolver as necessidades identificadas da organização (08S09C02)
Avaliar formas de modificar as variáveis identificadas como determinantes do comportamento-alvo (08S19C14)
Descrever os passos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C08)
Elaborar instrumentos necessários para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C06)
<b>Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S09)</b>
Avaliar a melhor condição para aplicar o instrumento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C21)
Avaliar a própria capacidade profissional para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C27)
Avaliar custo de resposta da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S01)
Avaliar tempo necessário para realizar a intervenção (13N13C13)
Avaliar variáveis intervenientes que podem influenciar as etapas da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C22)
<b>Avaliar custo-benefício da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C04)(05S12C03)</b>
Analisar custo-benefício da intervenção (05S12C02)
Avaliar custos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C04)
Avaliar benefícios da intervenção para as pessoas e para organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S02)
Realizar cálculos financeiros da intervenção (11N05C30)
<b>Continua...</b>

**Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)**

Avaliar a melhor forma de explicitar o projeto de intervenção (05S20C14)

Avaliar comportamentos que possibilitam a aproximação com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S05C03)

Avaliar formas de utilizar expressões do interlocutor mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S17C03) (03S20C02)

Avaliar formas de vender a intervenção identificada como necessária (08S11C01)

**Planejar a manutenção da intervenção**

Avaliar esquemas de reforçamento que possibilitam a continuidade do programa de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S14S03)

Avaliar se a intervenção possui mecanismos de manutenção natural (08S09C05)

Planejar consequências para a manutenção dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C12)

**Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12)**

Avaliar formas de mensuração do comportamento sob controle da Análise do Comportamento (01S26S01) (11N10C04) (12N13C11)

Avaliar formas de monitoramento da intervenção (08S09C07)

Avaliar instrumentos de medida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C10)

Avaliar resultados indicados como relevantes para a organização a partir do programa de intervenção (12N13S01)

Estabelecer medidas de avaliação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S14C05)

---

A subclasse “Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)” apresentada na Tabela 20, é realizada pelo analista do comportamento após a subclasse de comportamento de “Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)” e antes da subclasse de comportamento de “Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)”. Por apresentar muitos comportamentos foi dividida em seis subclasse de comportamento menos abrangentes.

A subclasse de comportamento “Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01)” envolve comportamentos necessários para a decisão do tipo de intervenção, bem como estratégias e instrumentos que serão utilizados para atingir os objetivos da intervenção. Estão inclusos comportamentos relacionados a avaliação dos procedimentos e literatura da Análise do Comportamento Aplicada às organizações, identificação de estratégias de intervenção e suas decorrências, bem como conhecimentos relacionados aos delineamentos experimentais<sup>37</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa classe de comportamento estão: “Agregar conhecimento de diferentes áreas do conhecimento para propor as atividades de intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N10C07)”, “Analisar quais intervenções são necessárias para resolver as necessidades identificadas da organização (08S09C02)”, “Avaliar formas de modificar as variáveis identificadas como determinantes do comportamento-alvo (08S19C14)”, “Descrever os passos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C08)” e “Elaborar instrumentos necessários para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C06)”.

A subclasse de comportamento “Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01)”, é fundamental para a atuação do analista do comportamento em organizações pois o auxilia a determinar o delineamento da intervenção e decidir que tipo de intervenção possibilita a modificação do comportamento-alvo. O delineamento da intervenção é considerado efetivo quando possibilita uma relação confiável entre as variáveis dependente (comportamento-alvo) e independente (intervenção), isso possibilita que o resultado coletado após a intervenção seja atribuído a intervenção e não a outras variáveis ambientais (Cooper, Heron & Heward, 2014). Para a formação a

---

37 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 276.

identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para decidir a intervenção que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Outro aspecto relevante dessa subclasse de comportamento é a possibilidade de utilização de conhecimentos de outras áreas de Conhecimento para propor atividades de intervenção. Botomé e Kubo (2002) destacam a importância de o analista do comportamento utilizar o conhecimento produzido nas diversas Áreas do Conhecimento nas atuações profissionais. Uma vez que para atuar sobre os fenômenos presentes no campo de atuação, em muitos casos, é necessário a utilização de conhecimentos de várias áreas do conhecimento (Botomé & Kubo, 2002). Além disso essa subclasse de comportamento inclui comportamentos de produção dos instrumentos de intervenção caso necessário. Esse comportamento é importante pois nem sempre os instrumentos que possibilitam modificar as variáveis do comportamento-alvo já estão descritos na literatura. Nesse sentido, analista do comportamento pode adaptar instrumentos de outras áreas do conhecimento ou criar instrumentos novos que possibilitem a modificação do comportamento.

A subclasse de comportamento “Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S09)” apresentada na Tabela 20, envolve comportamentos que auxiliam a projetar a intervenção tais como avaliar as etapas de intervenção, avaliar a melhor forma de intervir no ambiente, avaliar as condições para desenvolver os comportamentos alvo, identificação de resultados esperados, avaliação de quem sofrerá a intervenção, bem como aspectos éticos do método e comportamentos relacionados a própria capacidade em executar o método, envolvendo conhecimentos da Análise do

Comportamento<sup>38</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar a melhor condição para aplicar o instrumento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C21)”, “Avaliar a própria capacidade profissional para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C27)”, “Avaliar custo de resposta da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S01)”, “Avaliar tempo necessário para realizar a intervenção (13N13C13)”, “Avaliar variáveis intervenientes que podem influenciar as etapas da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C22)”.

A subclasse de comportamento “Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S09)” é importante para a atuação do analista do comportamento pois inclui comportamentos que o auxiliam a avaliar outros aspectos além do instrumento de intervenção que são importantes para planejar a intervenção. Para a formação a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para caracterizar a intervenção que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Comportamentos como “Avaliar a melhor condição para aplicar o instrumento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C21)”, “Avaliar custo de resposta da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S01)” e “Avaliar tempo necessário para realizar a intervenção (13N13C13)” são exemplos de variáveis que são necessárias avaliar além da intervenção. Comportamentos que possibilitam avaliar as variáveis intervenientes da intervenção como “Avaliar variáveis intervenientes que podem influenciar as etapas da intervenção sob controle dos conhecimentos

---

38 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 287.

da Análise do Comportamento (10N15C22)” também são importantes para a atuação do analista do comportamento. As variáveis intervenientes são variáveis que podem influenciar a modificação do comportamento (Cooper, Heron & Heward, 2014). Quando o analista do comportamento não prevê as variáveis intervenientes que podem afetar a intervenção corre o risco da intervenção produzir resultados diferentes do esperado. Nesse sentido avaliar essas variáveis na etapa do planejamento da intervenção é possível planejar também formas de minimizar o efeito dessas variáveis na intervenção.

Outro comportamento dessa subclasse de comportamento que chama a atenção é “Avaliar a própria capacidade profissional para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C27)”. Esse comportamento está relacionado também às variáveis intervenientes da intervenção e pode afetar a eficiência da intervenção. Ao identificar a dificuldade em executar a intervenção, o analista do comportamento pode aperfeiçoar seu repertório ou modificar a intervenção antes mesmo da execução dela ser iniciada.

A subclasse de comportamento “Avaliar custo-benefício da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C04) (05S12C03)” apresentada na Tabela 20, envolve comportamentos necessários para avaliar o custo-benefício da intervenção<sup>39</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Analisar custo-benefício da intervenção (05S12C02)”, “Avaliar custos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C04)”, “Avaliar benefícios da intervenção para as pessoas e para organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S02)” e “Realizar cálculos financeiros da intervenção (11N05C30)”. Ao “Avaliar o custo-benefício da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do

---

39 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 299.

Comportamento (05S12C04) (05S12C03)” o analista do comportamento identifica dados relevantes para apresentar a intervenção para a organização. Assim aumentam as chances da intervenção ser aceita pelos gestores da organização.

Para a formação a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar o custo-benefício da intervenção que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)” apresentada na Tabela 20, se refere aos comportamentos necessários para planejar como será a apresentação da intervenção para a organização e aumentar as chances da intervenção ser aceita pelos gestores e funcionários. Envolve comportamentos como avaliar a forma de expressão das informações utilizando a linguagem utilizada pela organização, decisão sobre o que e como apresentar sobre a intervenção<sup>40</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar a melhor forma de explicitar o projeto de intervenção (05S20C14)”, “Avaliar comportamentos que possibilitam a aproximação com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S05C03)”, “Avaliar formas de utilizar expressões do interlocutor mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S17C03) (03S20C02)” e “Avaliar formas de vender a intervenção identificada como necessária (08S11C01)”.

Em muitos casos o analista do comportamento tem dificuldade em “vender” a intervenção pela dificuldade em expressar informações utilizando a linguagem comumente utilizada nas organizações além de que muitos gestores não têm clareza do que um analista do

---

40 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 300.

comportamento pode fazer para ajudar a organização (Gusso, 2017). Nesse sentido a subclasse de comportamento “Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)” pode auxiliar o analista do comportamento a identificar aspectos que aumentam as chances da intervenção ser aceita pelos gestores. Alguns comportamentos que possibilitam isso são: “Avaliar comportamentos que possibilitam a aproximação com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S05C03)”, “Avaliar formas de utilizar expressões do interlocutor mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S17C03) (03S20C02)” e “Avaliar formas de vender a intervenção identificada como necessária (08S11C01)”.

A identificação da subclasse de comportamentos “Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para planejar a apresentação da intervenção para a organização e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso também identifica comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são evidenciados na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Avaliar a melhor forma de explicitar o projeto de intervenção (05S20C14)”, “Avaliar comportamentos que possibilitam a aproximação com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S05C03)”, “Avaliar formas de utilizar expressões do interlocutor mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S17C03) (03S20C02)” e “Avaliar formas de vender a intervenção identificada como necessária (08S11C01)”, entre outros.

A subclasse de comportamento “Planejar a manutenção da intervenção” apresentada na Tabela 20, envolve comportamentos necessários para programar as contingências que



possibilitam a manutenção da intervenção após a saída do analista do comportamento<sup>41</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar esquemas de reforçamento que possibilitam a continuidade do programa de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S14S03)”, “Avaliar se a intervenção possui mecanismos de manutenção natural (08S09C05)” e “Planejar consequências para a manutenção dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C12)”.

Uma intervenção é considerada efetiva se apresenta resultados que se mantêm ao longo do tempo (Copper, Heron & Heward, 2014), isso também está identificado como uma das dimensões definidoras das intervenções de Análise do Comportamento Aplicada (Baer, Wolf, & Risley, 1968). Assim, essa subclasse de comportamento auxilia o analista do comportamento a planejar como será feita a manutenção da intervenção após a sua saída da organização. Botomé (1980) menciona que uma das maneiras para aumentar as chances da intervenção se manter ao longo do tempo é a utilização do maior número de contingências naturais para a manutenção dos resultados. O que vai de encontro com o comportamento “Avaliar se a intervenção possui mecanismos de manutenção natural (08S09C05)” identificado nessa subclasse de comportamento.

Para a formação do analista do comportamento que atua sobre processos comportamentais, a identificação dos comportamentos dessa subclasse aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para planejar condições que aumentem as chances da intervenção ser efetiva. Possibilita também a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

---

41 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 303.

Por fim, a subclasse de comportamento “Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12)” também apresentada na Tabela 20, envolve comportamentos necessários para realizar o planejamento da etapa de avaliação. Inclui comportamentos conceituais sobre a etapa de avaliação e também comportamentos relacionados a forma identificar, medir e avaliar comportamentos e mudanças que ocorrem durante e após a intervenção. Também foram inclusos comportamentos necessários para identificar e elaborar instrumentos de avaliação<sup>42</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar formas de mensuração do comportamento sob controle da Análise do Comportamento (01S26S01) (11N10C04) (12N13C11)”, “Avaliar formas de monitoramento da intervenção (08S09C07)”, “Avaliar instrumentos de medida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C10)”, “Avaliar resultados indicados como relevantes para a organização a partir do programa de intervenção (12N13S01)” e “Estabelecer medidas de avaliação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S14C05)”.

Segundo Botomé e Rizzon (1997) um bom profissional verifica continuamente as intervenções e a modifica imediatamente quando há alguma inadequação. Nesse sentido a subclasse de comportamento “Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12)” é fundamental para que o analista do comportamento consiga fazer isso. Já que possibilita ao analista do comportamento clareza do que precisa ser observado, quais resultados ele precisa atingir e quais os critérios que indicam que o resultado está sendo alcançado. Isso aumentam as chances de a intervenção ocorrer com base nesses critérios. Mesmo que por algum momento a intervenção obtenha

---

42 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 304.

resultados diferentes do esperado o analista do comportamento terá informações para corrigir a intervenção o mais rápido possível.

Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para planejar a avaliação da intervenção que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Realizar o planejamento da intervenção de maneira adequada e completa aumentam as chances da intervenção ocorrer de maneira eficiente permitindo que a alteração observada no comportamento-alvo seja atribuída de maneira fidedigna à intervenção (Kearney, 2008). Assim a identificação dos comportamentos da classe de comportamentos “Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” é importante para a atuação e formação do analista do comportamento. As classes de comportamento apresentadas nas Tabelas 18 a 20 possibilitam definir objetivos de intervenção, projetar a intervenção, decidindo quais condições serão utilizadas para aumentar a chance de modificação do processo comportamental. Também possibilita a avaliação do custo-benefício da intervenção, planejar a manutenção da intervenção e a avaliação, bem como avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção a fim de aumentar as chances de aceitação da intervenção e avaliar se o planejamento está de acordo com o previsto pela Análise do Comportamento Aplicada. A identificação dessas classes também permite o aperfeiçoamento da formação para planejar intervenções analítico-comportamentais. Após o planejamento da intervenção o analista do comportamento pode executar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento.

### **Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento”**

A classe de comportamentos “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” corresponde aos comportamentos necessários para executar a intervenção analítico comportamental que foi anteriormente planejada.

Normalmente as intervenções podem ser diretamente sobre o fenômeno ou indiretamente. Intervenções diretas são aquelas onde o próprio analista do comportamento atua modificando as variáveis organizacionais, já nas intervenções indiretas o analista do comportamento desenvolve comportamentos nas pessoas da organização que a capacitem a atuar sobre o fenômeno organizacional. No entanto, independentemente do tipo de intervenção o analista do comportamento controla as variáveis que determinam a ocorrência dos comportamentos alvos. Controlar variáveis, implica em criar um ambiente que favoreça a ocorrência das ações necessárias para a consecução dos objetivos organizacionais (Kienen & Wolf, 2002).

A classe de comportamentos de executar intervenções precisa ser realizada sob controle do planejamento realizado. Entretanto o analista do comportamento precisa ficar atento as variáveis que estão presentes durante a intervenção, para que ao menor sinal de inadequação ao planejamento ele possa modificar a intervenção a partir disso (Botomé & Rizzon, 1997).

Na Tabela 21 são apresentadas as subclasses de comportamento que foram identificadas como as mais abrangentes dessa classe de comportamento e a quantidade de comportamentos distribuídos em cada uma delas.

**TABELA 21**

**Subclasses constituintes da classe geral de comportamento: “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27)”**

<b>Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos</b>	<b>Quantidade de comportamentos<sup>1</sup></b>
Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas	104
Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C03)	171
Intervir diretamente no nível estratégico da organização	91
Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C09)	31

OBS: A quantidade total de comportamentos dessa classe de comportamento é 401.

Foram identificados 401 comportamentos constituintes da classe ““Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27)” que foram divididos em 4 subclasses de comportamentos menos abrangentes. A primeira subclasse de comportamento apresentada na Tabela 21 foi denominada “Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas” e inclui 104 comportamentos necessários a qualquer tipo de intervenção, seja ela direta ou indireta.

A segunda subclasse de comportamento apresentada na Tabela 21 é “Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C03)” e envolve 171 comportamentos necessários para realizar intervenções diretas sobre o comportamentos dos funcionários.

A terceira subclasse de comportamento apresentada na Tabela 21 é “Intervir diretamente no nível estratégico da organização” e envolve 91 comportamentos necessários para realizar a intervenção direta nos aspectos do nível estratégico da organização.

E a quarta subclasse de comportamento apresentada na Tabela 21 é “Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C09)” envolve 31 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a desenvolver comportamentos necessários para a intervenção nas pessoas (em geral gestores) que irão executar a intervenção.

É importante ressaltar que essa divisão entre intervenções diretas e indiretas não é fixa. Isso porque em um mesmo processo de intervenção, podem existir intervenções diretas e indiretas na organização. O que irá determinar que tipo de comportamento será apresentado pelo analista do comportamento é o planejamento realizado com base na caracterização de necessidades.

Na Tabela 22 são apresentados exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamento “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27)”

**TABELA 22**

**Exemplos de comportamentos constituintes da subclasse de comportamento “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27)”**

---

**Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos**

---

**Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas**

Apresentar respostas técnicas com o máximo de precisão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C01)

Atuar paralelamente sobre a demanda do gestor e a necessidade da organização (13N02C15)

Garantir o maior controle dos resultados possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C13)

Seguir o planejamento da intervenção (08S11C17)

Intervir de maneira socialmente habilidosa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C14)

**Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C03)**

Apresentar feedbacks conforme a pessoa apresenta os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C25)

Atuar sob controle do comportamento do participante da intervenção e mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N15C32) (04S13C06)

Coordenar a participação das pessoas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C26)

Criar condições para promover o engajamento das pessoas nas atividades que são propostas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S14C02)

Desenvolver os comportamentos objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C07)

**Intervir diretamente no nível estratégico da organização**

Alterar condições estruturais do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C05)

Atuar sobre os processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C05)

Intervir no âmbito estratégico em conjunto da gerência da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C25)

Produzir condições que mantenham os processos ocorrendo independente da presença do analista do comportamento (12N23C06)

---

**Continua...**

---

## **Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C09)**

Capacitar pessoas para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N18C05)

Demonstrar para o gestor a importância do envolvimento dele na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S17S02)

Desenvolver comportamentos no gestor que possibilitem a modificação dos comportamentos dos funcionários da organização (02S03C07)

Fornecer modelo de atuação para outros profissionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C07)

Instruir a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C06)

---

A subclasse de comportamento “Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas” apresentada na Tabela 22, foi identificada com o objetivo de incluir os comportamentos que são necessários em qualquer tipo de intervenção, seja direta ou indireta e envolve comportamentos gerais da execução de intervenções como seguir o procedimento da intervenção, atuar de maneira socialmente habilidosa, atuar sob controle dos objetivos da intervenção, atuar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento, resolver as demandas e necessidades da organização, atuar de maneira ética, entre outros<sup>43</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa classe de comportamento estão: “Apresentar respostas técnicas com o máximo de precisão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C01)”, “Atuar paralelamente sobre a demanda do gestor e a necessidade da organização (13N02C15)”, “Garantir o maior controle dos resultados possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C13)”, “Seguir o planejamento da intervenção (08S11C17)” e “Intervir

---

43 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 317.



de maneira socialmente habilidosa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C14)”

A subclasse de comportamento denominada “Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas” auxilia o analista do comportamento a executar as intervenções de maneira a produzir os resultados esperados. Comportamentos como “Apresentar respostas técnicas com o máximo de precisão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C01)” “Garantir o maior controle dos resultados possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C13)”, “Seguir o planejamento da intervenção (08S11C17)” aumentam a chance do analista do comportamento atuar sob controle do planejamento e assim aumentar a eficiência e posterior eficácia da intervenção. Esses comportamentos minimizam a probabilidade de que as mudanças de comportamento observadas sejam o resultado de variáveis desconhecidas ou não controladas (Copper, Heron & Heward, 2014).

Já comportamentos como “Intervir de maneira socialmente habilidosa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C14)” são importantes para atuação do analista do comportamento pois aumentam as chances de engajamento dos participantes da intervenção. Além disso, é importante destacar que o analista do comportamento também é parte das contingências organizacionais enquanto atua nas organizações, então se ele apresenta comportamentos socialmente inabilidosos isso pode se tornar um estímulo aversivo para os participantes da intervenção, prejudicando os resultados.

Outro comportamento que chama atenção é “Atuar paralelamente sobre a demanda do gestor e a necessidade da organização (13N02C15)”, esse comportamento é pouco explorado na literatura, principalmente porque grande parte dela indica que o analista do comportamento deve atuar sobre a necessidade. No entanto, esses conceitos de necessidade e demanda não são

tão rígidos a ponto de serem excludentes. Assim o analista do comportamento pode ao atuar, identificar que as demandas trazidas pelo gestor também são necessidades de atuação.

Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para executar a intervenção que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C03)” apresentada na Tabela 22 envolve comportamentos necessários para realizar a intervenção direta sobre os comportamentos. Inclui comportamentos como modificar as variáveis que controlam os comportamentos, atuar sob controle de quem sofre a intervenção, coordenar a participação dos participantes da intervenção, promover o engajamento dos participantes na intervenção, desenvolver os comportamentos objetivos<sup>44</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Apresentar feedbacks conforme a pessoa apresenta os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C25)”, “Atuar sob controle do comportamento do participante da intervenção e mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N15C32) (04S13C06)”, “Coordenar a participação das pessoas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C26)”, Criar condições para promover o engajamento das pessoas nas atividades que são propostas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S14C02)” e “Desenvolver os comportamentos objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C07)”.

---

<sup>44</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 322.

Intervenções diretas sobre o comportamento são o tipo de intervenção mais comum na atuação do analista do comportamento. Por esse motivo a subclasse de comportamento “Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C03)” é tão importante para a atuação do analista do comportamento. A intervenção denominada *Performance Management (PM)* é um exemplo de intervenção direta. Nela as variáveis que controlam o comportamento-alvo (chamados no PM de *pinpoint*) são diretamente manipuladas (Daniels & Bailey, 2004). Comportamentos como “Apresentar feedbacks conforme a pessoa apresenta os comportamentos, sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C25)” podem constituir parte das consequências dos comportamentos que os funcionários apresentam modificando a probabilidade de ocorrência deles. Um outro comportamento que chama atenção incluído nessa subclasse de comportamento é “Atuar sob controle do comportamento do participante da intervenção e mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N15C32) (04S13C06)”. Esse comportamento auxilia o analista do comportamento a atuar sob controle das pessoas que sofrerão a intervenção. Isso é importante para que a pessoa que sofre a intervenção seja respeitada e diminui a chances da intervenção se tornar um estímulo aversivo para os participantes. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para executar a intervenção direta que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Intervir diretamente no nível estratégico da organização” apresentada na Tabela 22, envolve comportamentos da atuação direta do analista do comportamento, mas no nível estratégico da organização. Inclui comportamentos como modificar variáveis ambientais e estruturais da organização, modificar processos, intervir nos diferentes níveis da organização, utilizar instrumentos para modificar as variáveis

organizacionais<sup>45</sup>. Dentre os comportamentos incluídos nessa subclasse de comportamento estão: “Alterar condições estruturais do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C05)”, “Atuar sobre os processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C05)”, “Intervir no âmbito estratégico em conjunto da gerência da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C25)” e “Produzir condições que mantenham os processos ocorrendo independente da presença do analista do comportamento (12N23C06)”

Conforme o exposto nos exemplos de comportamento, a subclasse de comportamento “Intervir diretamente no nível estratégico da organização” auxilia o analista do comportamento a modificar as variáveis organizacionais que influenciam “negativamente” no comportamento dos funcionários da organização. O analista do comportamento pode intervir em um processo que está inadequado ou pouco descrito (a partir do comportamento “Atuar sobre os processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C05)” por exemplo), ele pode intervir sobre alguns aspectos da estrutura da organização (a partir do comportamento “Alterar condições estruturais do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C05)” por exemplo). Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para executar a intervenção que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

E por fim a subclasse de comportamento “Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento

---

<sup>45</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 331.

(12N03C09)”, também apresentada na Tabela 22, envolve comportamentos necessários para realizar a intervenção indireta do analista do comportamento. Inclui comportamentos como capacitar as pessoas para realizar a intervenção, demonstrar as variáveis que precisam ser modificadas, instruir a intervenção<sup>46</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa classe de comportamento estão: “Capacitar pessoas para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N18C05)”, “Demonstrar para o gestor a importância do envolvimento dele na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S17S02)”, “Desenvolver comportamentos no gestor que possibilitem a modificação dos comportamentos dos funcionários da organização (02S03C07)”, “Fornecer modelo de atuação para outros profissionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C07)” e “Instruir a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C06)”

Conforme exposto nos exemplos, a subclasse de comportamento “Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C09)” auxilia o analista do comportamento a desenvolver os comportamentos necessários para a intervenção nas pessoas que executarão a intervenção. De modo geral, quem executa as intervenções são os gestores, por esse motivo comportamentos como “Desenvolver comportamentos no gestor que possibilitem a modificação dos comportamentos dos funcionários da organização (02S03C07)” são importantes. Apesar de a intervenção indireta permitir menos controle sobre as variáveis da intervenção ela parece produzir uma autonomia maior na organização, aumentando assim a chance de manutenção da intervenção após a saída do analista do comportamento. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários

---

46 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 336.

para executar a intervenção indireta que será realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Realizar de maneira adequada a execução da intervenção possibilita a eficiência dessa, permitindo que a alteração observada no comportamento-alvo seja atribuída de maneira fidedigna à intervenção (Kearney, 2008). Assim a identificação dos comportamentos da classe de comportamentos “Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” é importante para a atuação e formação do analista do comportamento. As classes de comportamento apresentadas nas Tabelas 21 e 22 possibilitam a execução de intervenções diretas ou indiretas sobre processos comportamentais, seguindo o planejamento da intervenção, mas também ficando sob controle das contingências que ocorre durante o processo de execução. Para a formação, a identificação dessa subclasse é importante para explicitar os comportamentos que precisam ser ensinados para que o analista do comportamento mantenha a eficiência das intervenções. Além disso, possibilita reduzir a defasagem indicada na pesquisa de Gusso et al. (no prelo) que evidencia que psicólogos organizacionais não atuam com frequência sobre aspectos estratégicos, de processos, etc, que corresponderiam a intervenções indiretas sobre processos comportamentais. Durante a execução da intervenção e após o analista do comportamento precisa avaliar se a intervenções ocorreu de forma eficiente e se foi eficaz e será efetiva.

### **Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento”**

A classe de comportamentos “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” corresponde aos comportamentos necessários para avaliar a intervenção analítico comportamental realizada em organizações. A avaliação das intervenções

é importante para garantir que os resultados da intervenção sejam atingidos e também para verificar se os resultados correspondem de fato a intervenção realizada (Kearney, 2008). O processo de avaliar comumente é confundido com a atividade de medir. Entretanto medir comportamentos é apenas uma parte da avaliação. A função da avaliação é indicar aos participantes e até mesmo ao analista do comportamento em que ponto, em relação aos objetivos, está localizado seu desempenho. A avaliação possibilita decidir que variáveis devem ser alteradas na intervenção para aperfeiçoá-la e aumentar as chances de atingir os resultados (Botomé & Rizzon, 1997).

Na Tabela 23 são apresentadas as subclasses de comportamento que foram identificadas como as mais abrangentes dessa classe de comportamento e a quantidade de comportamentos distribuídos em cada uma delas.

**TABELA 23**

**Subclasses constituintes da classe geral de comportamento: “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C14) (05S16C04) (11N01C08) (11N05C01) (11N05C15) (11N05C31) (06S13C01) (13N19C01) (02S08C34) (02S08C42) (04S30C04) (04S20S03) (04S07C06) (11N18C01) (13N17C06)”**

<b>Nome das subclasses de comportamentos</b>	<b>Quantidade de comportamentos<sup>1</sup></b>
Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C02)	39
Avaliar eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C09)	106
Avaliar eficácia da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N10S01)(02S01C33)	61
Avaliar efetividade da intervenção	4
Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do analista do comportamento (10N19S02)	6

OBS: A quantidade total de comportamentos dessa classe de comportamento é 221.

Foram identificados 221 comportamentos constituintes da classe de comportamento “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento”, esses comportamentos foram distribuídos em cinco subclasse de comportamentos mais abrangentes.

A primeira subclasse de comportamento apresentada na Tabela 23 é “Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C02)” envolve 39 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar e monitorar a intervenção enquanto ela está ocorrendo. A segunda subclasse de comportamento “Avaliar eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C09)” envolve 106 comportamentos necessários para avaliar a eficiência da intervenção que foi realizada.

A terceira subclasse de comportamento apresentada na Tabela 23 “Avaliar eficácia da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N10S01)(02S01C33)” envolve 61 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar a eficácia da intervenção que foi realizada. A quarta subclasse de comportamento “Avaliar efetividade da intervenção” também apresentada na Tabela 23 envolve comportamentos quatro que auxiliam o analista do comportamento a avaliar a efetividade da intervenção que foi realizada. E a quinta subclasse de comportamento apresentada na Tabela 23 “Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do analista do comportamento (10N19S02)” envolve seis comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a avaliar a reação dos participantes com relação a intervenção realizada.

Na Tabela 24 constam exemplos de comportamentos constituintes da classe de comportamentos “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C14) (05S16C04) (11N01C08) (11N05C01) (11N05C15) (11N05C31) (06S13C01) (13N19C01) (02S08C34) (02S08C42) (04S30C04) (04S20S03) (04S07C06) (11N18C01) (13N17C06)”.



**TABELA 24**

**Exemplos de comportamentos constituintes da classe de comportamentos “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C14) (05S16C04) (11N01C08) (11N05C01) (11N05C15) (11N05C31) (06S13C01) (13N19C01) (02S08C34) (02S08C42) (04S30C04) (04S20S03) (04S07C06) (11N18C01) (13N17C06)”**

---

**Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos**

---

**Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C02)**

Avaliar comportamento das pessoas durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17S01)

Avaliar que variáveis estão controlando a intervenção do analista do comportamento (10N27S03)

Avaliar se a intervenção está ocorrendo conforme planejado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C01) (10N15C05)

Coletar dados ao longo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C03)

Observar se o comportamento que está sendo desenvolvido durante a intervenção é o objetivo (12N13C08)

**Avaliar eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C09)**

Avaliar a própria flexibilidade de lidar com o planejado e o executado (04S13C10)

Avaliar aspectos da ética da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S26S03)

Avaliar coerência da intervenção com o contexto e com as pessoas que sofrem a intervenção (04S13C08)

Avaliar o próprio seguimento de procedimentos (04S17C05)

**Avaliar eficácia da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N10S01)(02S01C33)**

Analisar os impactos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C07)

Avaliar efeito das intervenções realizadas pelos gestores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07S05)

Avaliar efeitos da intervenção no comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C08)

Avaliar mudanças no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18C10) (05S12S03)

---

**Continua...**

---

### **Avaliar efetividade da intervenção**

Avaliar generalização dos resultados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C14)

Avaliar manutenção da intervenção após a saída do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N24C01)

Realizar *follow-up* sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S15C01)

### **Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do analista do comportamento (10N19S02)**

Avaliar reações dos funcionários durante a intervenção (04S31C02)

Avaliar resultado da intervenção por meio do feedback oferecido pelo gestor (08S17C07)

Coletar relatos de percepções dos participantes sobre a intervenção (04S18C03)

Identificar resultados que correspondem as expectativas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C09)

---

A subclasse de comportamento “Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C02)” apresentada na Tabela 24, envolve comportamentos necessários para realizar a avaliação da intervenção enquanto ela está ocorrendo. Inclui comportamentos como avaliar a modificação do comportamento com o passar da intervenção, verificar se a intervenção está ocorrendo conforme o planejado, observar, medir e registrar os comportamentos durante a intervenção, entre outros<sup>47</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar comportamento das pessoas durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17S01)”, “Avaliar que variáveis estão controlando a intervenção do analista do comportamento (10N27S03)”, “Avaliar se a intervenção está ocorrendo conforme planejado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C01) (10N15C05)”, “Coletar dados ao longo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C03)” e “Observar se o comportamento que está sendo desenvolvido durante a intervenção é o objetivo (12N13C08)”.

---

<sup>47</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 338.

A subclasse de comportamento “Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C02)” é fundamental para a atuação do analista do comportamento. Possibilita que o analista do comportamento avalie inadequações durante a execução da intervenção e consiga assim, aperfeiçoá-la o mais rápido possível (Botomé & Rizzon, 1997). Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para monitorar a intervenção que está sendo realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Avaliar eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C09)” apresentada na Tabela 24, envolve comportamentos necessários para realizar a avaliação de eficiência da intervenção. Inclui comportamentos como avaliar o seguimento do procedimento da intervenção, avaliar comportamentos do próprio analista do comportamento em executar a intervenção e a coerência com os princípios da Análise do Comportamento, avaliar o dado coletado em correspondência a forma de produção dele, identificar defasagens no desenvolvimento da intervenção<sup>48</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar a própria flexibilidade de lidar com o planejado e o executado (04S13C10)”, “Avaliar aspectos da ética da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S26S03)”, Avaliar coerência da intervenção com o contexto e com as pessoas que sofrem a intervenção (04S13C08)” e “Avaliar o próprio seguimento de procedimentos (04S17C05)”.

A avaliação de eficiência é importante para a atuação do analista do comportamento pois tem o objetivo de verificar se a intervenção ocorreu conforme o planejado e os

---

48 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 341.

comportamentos e processos foram modificados (De Luca, 2013). Os resultados da intervenção para a organização dependem, em certo grau, do quão bem executados são as intervenções e do quanto ela atingiu seu objetivo. Permite também avaliar se a mudança no comportamento ocorreu em decorrência da intervenção ou de outros aspectos do ambiente. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar a eficiência intervenção realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Avaliar eficácia da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N10S01)(02S01C33)” apresentada na Tabela 24, envolve comportamentos necessários para realizar a avaliação de eficácia da intervenção. Inclui comportamentos como avaliar os resultados obtidos com a intervenção, comparar os dados coletados e mensurados antes e após a intervenção, avaliar as decorrências da intervenção<sup>49</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Analisar os impactos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C07)”, “Avaliar efeito das intervenções realizadas pelos gestores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07S05)”, “Avaliar efeitos da intervenção no comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C08)” e “Avaliar mudanças no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18C10) (05S12S03)”

A avaliação de eficácia é importante para a atuação do analista do comportamento pois permite a avaliação do impacto da intervenção na organização e nos seus resultados. Uma

---

49 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 346.

intervenção eficaz é aquela que gera resultados para a organização como um todo (De Luca, 2013) quando possibilita melhorar índices e principalmente ajuda a solucionar a necessidade de intervenção identificada. Mesmo quando a intervenção não se mostra eficaz o analista do comportamento pode utilizar esses dados coletados para aperfeiçoar a intervenção e aumentar as chances de eficácia posterior. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar a eficácia da intervenção realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A subclasse de comportamento “Avaliar efetividade da intervenção” também apresentada na Tabela 24, envolve comportamentos necessários para realizar a avaliação de efetividade da intervenção. Inclui comportamentos como avaliar a manutenção da intervenção, realizar “*follow-up*” da intervenção<sup>50</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar generalização dos resultados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C14)”, “Avaliar manutenção da intervenção após a saída do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N24C01)” e “Realizar follow-up sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S15C01).

A efetividade da intervenção está relacionada ao quanto os resultados produzidos se mantêm ao longo do tempo. Melhorias no comportamento benéficas estão relacionadas a durabilidade dessas melhorias. Produzir efeitos duradouros para as pessoas que sofrem a intervenção é um dos principais objetivos da Análise do Comportamento Aplicada (Copper, Heron & Heward, 2014). Nesse sentido a subclasse de comportamento “Avaliar efetividade da

---

50 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 349.

intervenção” possibilita ao analista do comportamento avaliar se a intervenção realizada foi efetiva. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar a efetividade da intervenção realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

E a subclasse de comportamento “Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do analista do comportamento (10N19S02)” apresentada na Tabela 24, envolve comportamentos necessários para realizar a avaliação da reação e satisfação dos participantes da intervenção. Inclui comportamentos como avaliar as reações dos funcionários sobre a intervenção, avaliar o resultado por meio do feedback fornecido pelo gestor, ouvir os participantes da intervenção e avaliar os resultados em relação com as expectativas da intervenção<sup>51</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa classe estão: “Avaliar reações dos funcionários durante a intervenção (04S31C02)”, “Avaliar resultado da intervenção por meio do feedback oferecido pelo gestor (08S17C07)”, “Coletar relatos de percepções dos participantes sobre a intervenção (04S18C03)” e “Identificar resultados que correspondem as expectativas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C09)”

A avaliação da percepção dos participantes da intervenção é uma forma complementar de avaliar a intervenção, não é indicado que ela seja utilizada como a única maneira de avaliar a intervenção. Isso porque nem sempre os relatos verbais correspondem fielmente aos comportamentos a que se referem, por inúmeros motivos que vão desde a dificuldade em fazer relatos, até a relação estabelecida entre o analista do comportamento. No entanto medidas de relatos verbais sobre as intervenções podem ajudar a identificar a validade social da intervenção (Copper, Heron & Heward, 2014), além de auxiliar a identificar possíveis causas em caso de a

---

51 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 350.

intervenção não ser eficiente ou eficaz. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar a reação dos participantes com relação a intervenção realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A função da avaliação é indicar o grau de proximidade entre os objetivos da intervenção e o desempenho do participante (Botomé & Rizzon, 1997). Nesse sentido a identificação da classe de comportamento “Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento” é importante tanto para a formação, quanto para a atuação do analista do comportamento que intervém sobre processos comportamentais na organização. A avaliação possibilita decidir que variáveis devem ser alteradas na intervenção para aperfeiçoá-la e aumentar as chances de atingir os resultados (Botomé & Rizzon, 1997).

### **Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento”**

Após avaliar a intervenção, o analista do comportamento utiliza os dados avaliados para propor o aperfeiçoamento da intervenção. A classe de comportamentos “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento” corresponde aos comportamentos necessários para aperfeiçoar a intervenção nos casos onde a mesma não atingiu os resultados esperados. Quando há qualquer tipo de diferença entre o resultado esperado e o obtido o analista do comportamento corrige sua intervenção para aumentar as chances do resultado esperado ser atingido, mesmo após a intervenção (Botomé & Rizzon, 2014).

Na Tabela 25 é apresentado as subclasses de comportamento que foram identificadas como as mais abrangentes dessa classe de comportamento e a quantidade de comportamentos distribuídos em cada uma delas.

**TABELA 25**

**Subclasses constituintes da classe geral de comportamento: “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento (10N22C01)”**

<b>Nome das subclasses de comportamentos</b>	<b>Quantidade de comportamentos<sup>1</sup></b>
Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C06)	59
Replanejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C13)(10N17C01)(05S08C16)(01S36C02)	59
Reexecutar a intervenção aperfeiçoada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C04)	6
Reavaliar a intervenção após o aperfeiçoamento (01S36C01)	1

OBS: A quantidade total de comportamentos dessa classe de comportamento é 129.

Foram identificados 129 comportamentos constituintes dessa classe de comportamentos divididos em quatro subclasse de comportamentos menos abrangentes. A primeira subclasse de comportamento apresentada na Tabela 25 é “Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C06)” e envolve 59 comportamentos que auxiliam o analista do comportamento a analisar as variáveis que determinaram o não sucesso da intervenção.

A segunda subclasse de comportamento apresentada na Tabela 25 é “Replanejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C13)(10N17C01)(05S08C16)(01S36C02)” e envolve 59 comportamentos que possibilitam o analista do comportamento replanejar a intervenção afim de corrigir os aspectos que determinaram o não sucesso da intervenção.



A terceira subclasse de comportamento apresentada na Tabela 25 é “Reexecutar a intervenção aperfeiçoada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C04)” envolve seis comportamentos necessários para reexecutar a intervenção que foi replanejada afim de aumentar as chances de atingir o resultado esperado.

E a quarta subclasse de comportamento apresentada na Tabela 25 é “Reavaliar a intervenção após o aperfeiçoamento (01S36C01)” envolve apenas um comportamento necessário para reavaliar a intervenção reexecutada.

Na Tabela 26 constam exemplos de comportamentos constituintes da classe de comportamento “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento (10N22C01)”.

**TABELA 26**

**Exemplos de comportamentos constituintes da classe de comportamento “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento (10N22C01)”**

---

**Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos**

---

**Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C06)**

Analisar variáveis intervenientes da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C13)

Analisar variáveis que contribuíram para o não sucesso da intervenção (08S19C01)

Avaliar motivo dos resultados esperados não serem produzidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10S02)

Avaliar os próprios comportamentos que interferiram no não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N19C07)

Discutir o não sucesso da intervenção com o responsável pela contratação da intervenção (13N19C08)

**Replanejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C13)(10N17C01)(05S08C16)(01S36C02)**

Aperfeiçoar a intervenção ao identificar a defasagem no resultado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S21C01)

Avaliar alternativas para solucionar problemas causados por variáveis intervenientes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C12)

Avaliar formas de resolver os próprios limites de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C08)

Corrigir a intervenção o mais rápido possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C09)

**Reexecutar a intervenção aperfeiçoada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C04)**

Intervir sobre o fenômeno alterando as variáveis identificadas como determinantes para o não funcionamento da intervenção (10N17C14)

Realizar nova intervenção corrigindo as variáveis identificadas como relevantes (01S36C03)

Solicitar a outros profissionais mais competentes que realizem a intervenção em caso do próprio repertório seja insuficiente (12N15C15)

Variar o comportamento para atuar sobre as dificuldades encontradas no desenvolvimento da intervenção (11N23C16)(08S21C07)

**Reavaliar a intervenção após o aperfeiçoamento (01S36C01)**

Reavaliar a intervenção replanejada identificando se os resultados foram alcançados (10N17C15)

---

A subclasse de comportamento apresentada na Tabela 26 “Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C06)” envolve comportamentos necessários para analisar os determinantes do não sucesso da intervenção. Inclui comportamentos como avaliar variáveis intervenientes da intervenção, avaliar as próprias limitações no processo de intervenção, avaliar o não sucesso da intervenção em conjunto com a organização<sup>52</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamentos estão: “Analisar variáveis intervenientes da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C13)”, “Analisar variáveis que contribuíram para o não sucesso da intervenção (08S19C01)”, “Avaliar motivo dos resultados esperados não serem produzidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10S02)”, “Avaliar os próprios comportamentos que interferiram no não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N19C07)” e “Discutir o não sucesso da intervenção com o responsável pela contratação da intervenção (13N19C08)”

A subclasse de comportamento “Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C06)” é importante para a atuação do analista do comportamento pois o auxilia a realizar a análise dos fatores que foram determinantes no não sucesso da intervenção. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para avaliar os determinantes do não sucesso da intervenção, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

---

52 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 351.

Comportamentos como “Analisar variáveis intervenientes da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C13)” auxiliam o analista do comportamento a avaliar as variáveis intervenientes da intervenção. Isso significa avaliar as variáveis que não foram previstas e controladas durante a intervenção (Copper, Heron & Heward, 2014). Outro comportamento que chama a atenção é “Avaliar os próprios comportamentos que interferiram no não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N19C07)” que auxilia o analista do comportamento a reavaliar o próprio repertório e suas implicações na intervenção. Isso é importante pois apesar da literatura não evidenciar com tanta ênfase esse tipo de comportamento, ele é importante pois o analista do comportamento faz parte das variáveis organizacionais, sendo assim, seu comportamento faz parte da avaliação de variáveis.

Outro comportamento que chama a atenção é “Discutir o não sucesso da intervenção com o responsável pela contratação da intervenção (13N19C08)”. Esse comportamento é importante por no mínimo dois motivos. O primeiro, quando o analista do comportamento é contratado para fazer uma intervenção, é esperado pelo contratante que o contratado preste contas da intervenção. O segundo motivo é que, ao discutir com o contratante os resultados que não foram atingidos, ele pode auxiliar o analista do comportamento a avaliar hipóteses do não sucesso que não foram anteriormente avaliadas. Além de fazer parte da dimensão ética do comportamento, fornecer os dados da intervenção contratada.

A subclasse de comportamento apresentada na Tabela 26 “Replanejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C13) (10N17C01) (05S08C16) (01S36C02)” envolve comportamentos necessários para replanejar as intervenções. Inclui comportamentos como adaptar a intervenção, avaliar alternativas de aperfeiçoamento, criar novas hipóteses sobre os comportamentos, cancelar a intervenção, solicitar ajuda para

aperfeiçoar a intervenção<sup>53</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Aperfeiçoar a intervenção ao identificar a defasagem no resultado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S21C01)”, “Avaliar alternativas para solucionar problemas causados por variáveis intervenientes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C12)”, “Avaliar formas de resolver os próprios limites de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C08)” e “Corrigir a intervenção o mais rápido possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C09)”

A subclasse de comportamento “Replanejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C13)(10N17C01)(05S08C16)(01S36C02)” é importante para a atuação do analista do comportamento ao passo que o auxilia a replanejar a intervenção afim de corrigir os aspectos que determinaram o não sucesso. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para replanejar a intervenção realizada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Comportamentos como: “Avaliar alternativas para solucionar problemas causados por variáveis intervenientes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C12)”, “Avaliar formas de resolver os próprios limites de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C08)” auxiliam o analista do comportamento a buscar alternativas para aperfeiçoar a intervenção e assim aumentar a chance de atingir o resultado esperado.

---

53 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 355.

A subclasse de comportamento “Reexecutar a intervenção aperfeiçoada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C04)”, também apresentada na Tabela 26, envolve comportamentos necessários para implementar a intervenção que foi replanejada. Inclui comportamentos como reiniciar a intervenção modificando os aspectos que foram adaptados, variar o comportamento para aperfeiçoar a intervenção e solicitar que profissionais mais competentes realizem a intervenção em caso do próprio repertório ser insuficiente<sup>54</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse estão: “Intervir sobre o fenômeno alterando as variáveis identificadas como determinantes para o não funcionamento da intervenção (10N17C14)”, “Realizar nova intervenção corrigindo as variáveis identificadas como relevantes (01S36C03)”, Solicitar a outros profissionais mais competentes que realizem a intervenção em caso do próprio repertório seja insuficiente (12N15C15)” e “Variar o comportamento para atuar sobre as dificuldades encontradas no desenvolvimento da intervenção (11N23C16)(08S21C07)”

A subclasse de comportamento “Reexecutar a intervenção aperfeiçoada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C04)” é importante para a atuação do analista do comportamento pois o auxilia a reexecutar a intervenção que foi corrigida para conseguir atingir os resultados esperados. Isso é expresso nos comportamentos “Intervir sobre o fenômeno alterando as variáveis identificadas como determinantes para o não funcionamento da intervenção (10N17C14)” e “Realizar nova intervenção corrigindo as variáveis identificadas como relevantes (01S36C03)”. Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para reexecutar a intervenção que foi replanejada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino

---

54 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 358.

condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Um comportamento que chama a atenção dessa subclasse de comportamento é “Variar o comportamento para atuar sobre as dificuldades encontradas no desenvolvimento da intervenção (11N23C16)(08S21C07)” que indica a necessidade de criar um repertório de intervenção que possibilite a variabilidade comportamental. Outro comportamento que chama a atenção é “Solicitar a outros profissionais mais competentes que realizem a intervenção em caso do próprio repertório seja insuficiente (12N15C15)”. Esse comportamento evidencia a importância de ter clareza sobre o próprio repertório, inclusive em saber quando é mais vantajoso para você e para a organização que outro profissional mais competente (no sentido de ter mais repertório para atuar) realize a intervenção.

E por fim, a subclasse de comportamento “Reavaliar a intervenção após o aperfeiçoamento (01S36C01)” apresentada na tabela 26, envolve comportamentos necessários para reavaliar a intervenção que foi replanejada e reexecutada. Além do comportamento que nomeia a classe de comportamento, foi identificado apenas o comportamento de reavaliar a intervenção replanejada identificando se os resultados foram alcançados<sup>55</sup>. Esse dado é interessante pois nessa subclasse foram identificados apenas um comportamento. No entanto isso não diminui a importância desse comportamento. A reavaliação da intervenção replanejada é importante para que o analista do comportamento tome decisões acerca da intervenção. Se a intervenção reexecutada ainda não atingir o resultado esperado, o ideal é que ela seja replanejada novamente e reexecutada até que o resultado seja satisfatório. É esperado de um analista do comportamento que suas intervenções produzam resultados (Copper, Heron & Heward, 2014) nesse sentido as classes de comportamento de aperfeiçoar, reexecutar e

---

<sup>55</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 359.

reavaliar a intervenção são tão importantes. Elas possibilitam que a intervenção continue até que o resultado seja o esperado.

Para a formação, a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para reavaliar a intervenção que foi aperfeiçoada, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

A função das intervenções em Análise do Comportamento Aplicada é produzir resultados relevantes para a sociedade por meio das intervenções realizadas (Baer, Wolf, & Risley, 1968). Assim, quando há qualquer tipo de diferença entre o resultado esperado e o obtido o analista do comportamento precisa corrigir sua intervenção para aumentar as chances do resultado esperado ser atingido (Botomé & Rizzon, 2014). A identificação dos comportamentos constituintes da classe “Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento” pode auxiliar a dar visibilidade para os comportamentos que precisam apresentados para realizar esse aperfeiçoamento e também quais precisam ser ensinados durante a formação. Após o aperfeiçoamento ocorrer de maneira a produzir o resultado esperado da intervenção, o analista do comportamento precisa comunicar esses resultados da intervenção, seja para a organização ou para a comunidade científica.

### **Comportamentos constituintes da classe de comportamento “Comunicar resultados da intervenção”**

A classe de comportamento de comportamentos “Comunicar resultados da intervenção” corresponde aos comportamentos necessários para comunicar os resultados da intervenção para a organização e para a comunidade científica. Essa classe de comportamento é importante para a atuação do analista do comportamento pois possibilita o acesso dos conhecimentos produzidos pela intervenção aos gestores e comunidade científica (Gusso, 2017).



Comunicar os resultados da intervenção para a comunidade científica, possibilita o avanço da literatura em Análise do Comportamento Aplicada às Organizações, além de possibilitar a avaliação das deficiências da tecnologia e posterior aperfeiçoamento (Normand, Bucklin, & Austin, 1999). Gusso (2017) ainda aponta a comunicação de resultados da intervenção uma das possibilidades de solucionar a pouca clareza dos gestores da organização, com relação ao papel do analista do comportamento ao atuar em organizações.

Na Tabela 27 é apresentado as subclasses de comportamentos de comportamento que foram identificadas como as mais abrangentes dessa classe de comportamento e a quantidade de comportamentos distribuídos em cada uma delas.

**TABELA 27**

**Subclasses constituintes da classe geral de comportamento “Comunicar resultados da intervenção”**

<b>Nome das subclasse de comportamentos</b>	<b>Quantidade de comportamentos<sup>1</sup></b>
Planejar a comunicação de resultados	7
Comunicar resultados da intervenção para a organização	23
Comunicar à comunidade científica as descobertas da intervenção (04S07C08)(12N08C09)	17
OBS: A quantidade total de comportamentos dessa classe de comportamento é 50.	

Foram identificados 50 comportamentos constituintes da classe de comportamento “Comunicar resultados da intervenção” que foram divididos em três subclasses de comportamentos menos abrangentes. A primeira subclasse de comportamento apresentada na Tabela 27 foi denominada “Planejar a comunicação de resultados” e envolve sete comportamentos necessários para planejar a comunicação de resultados, seja para a organização ou para a comunidade científica.

A segunda subclasse de comportamento apresentada na Tabela 27 foi denominada “Comunicar resultados da intervenção para a organização” e envolve 23 comportamentos necessários para comunicar os resultados para as pessoas da organização.

E a terceira subclasse de comportamento “Comunicar à comunidade científica as descobertas da intervenção (04S07C08)(12N08C09)”, apresentada na Tabela 27, envolve 17 comportamentos necessários para comunicar os resultados da intervenção para a comunidade científica.

Na Tabela 28 constam exemplos de comportamento constituinte da classe de comportamento “Comunicar resultados da intervenção”

**TABELA 28**

**Exemplos de comportamento constituinte da classe de comportamento “Comunicar resultados da intervenção”**

---

**Exemplos de comportamentos constituintes das subclasses de comportamentos**

---

**Planejar a comunicação de resultados**

Avaliar conhecimento produzido por meio da intervenção (02S20C02)

Avaliar uso de representação gráfica de resultados para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C05)

Identificar a melhor forma de representar os dados afim de que eles correspondam da melhor forma a qualidade da intervenção realizada (10N15C27)

**Comunicar resultados da intervenção para a organização**

Apresentar informações de forma clara e objetiva sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S16C02)

Demonstrar os resultados da intervenção para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas (11N01C17)

Expressar informações utilizando a linguagem da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (03S18C01)(03S12C01)(08S11C16)

Utilizar representação gráfica de resultados para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C07)

**Comunicar à comunidade científica as descobertas da intervenção (04S07C08)(12N08C09)**

Aumentar o rigor científico em relação aos procedimentos da Análise do Comportamento (04S22C08)

Avaliar como a definição do objeto de intervenção da Análise do Comportamento avança o conhecimento da psicologia (02S19C01)

Avaliar junto a comunidade científica os achados da intervenção(04S19C07)

Disseminar a informação sobre o trabalho do Analista do Comportamento (04S21C06)

Produzir conhecimentos por meio da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C09)

---

A subclasse de comportamento “Planejar a comunicação de resultados” apresentada na Tabela 28, envolve comportamentos necessários para planejar a comunicação de resultados para a organização e para a comunidade científica. Inclui comportamentos como avaliar o conhecimento produzido pela intervenção e relacionados a identificação da melhor forma de representar os dados obtidos com a intervenção<sup>56</sup>. Dentre os comportamentos constituintes

---

<sup>56</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 360.

dessa subclasse de comportamento estão: “Avaliar conhecimento produzido por meio da intervenção (02S20C02)”, “Avaliar uso de representação gráfica de resultados para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C05)” e “Identificar a melhor forma de representar os dados afim de que eles correspondam da melhor forma a qualidade da intervenção realizada (10N15C27)”.

A subclasse de comportamento “Planejar a comunicação de resultados” é importante para a atuação do analista do comportamento pois possibilita a análise de quais dados serão apresentados, seja para a organização ou comunidade científica e posterior decisão de que forma os dados serão apresentados. Comportamentos como “Avaliar uso de representação gráfica de resultados para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C05)” e “Identificar a melhor forma de representar os dados afim de que eles correspondam da melhor forma a qualidade da intervenção realizada (10N15C27)” evidenciam essa decisão de qual é a melhor forma de representar os dados.

A identificação da subclasse de comportamentos “Planejar a comunicação de resultados” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para planejar da melhor forma possível a comunicação dos resultados. Também possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso também identifica comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são descritos de maneira completa na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Avaliar conhecimento produzido por meio da intervenção (02S20C02)”, “Identificar a melhor forma de representar os dados afim de que eles correspondam da melhor forma a qualidade da intervenção realizada (10N15C27)”, “Definir como será realizado o feedback da avaliação para a organização (02S08C41)”, entre outros.

A subclasse de comportamento “Comunicar resultados da intervenção para a organização”, apresentada na Tabela 28, envolve comportamentos necessários para comunicar os resultados da intervenção para a organização. Inclui comportamentos como apresentar informações a respeito da intervenção, demonstrar os resultados da intervenção, informar a utilização de recursos<sup>57</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Apresentar informações de forma clara e objetiva sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S16C02)”, “Demonstrar os resultados da intervenção para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas (11N01C17)”, “Expressar informações utilizando a linguagem da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (03S18C01)(03S12C01)(08S11C16)” e “Utilizar representação gráfica de resultados para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C07)”

Normalmente a classe de comportamento de comunicar resultados da intervenção se refere a comunicação dos resultados para a comunidade científica. No entanto ao avaliar os comportamentos propostos foi identificado a necessidade de criar uma subclasse que envolvesse os comportamentos necessários para apresentar os resultados da intervenção para as pessoas da organização, em geral gestores. Comportamentos como os exemplificados na subclasse possibilitam a demonstração dos resultados da intervenção de maneira clara. Esse tipo de comunicação pode possibilitar o fortalecimento das intervenções analítico-comportamentais na sociedade por possibilitar a acessibilidade aos resultados da intervenção (Gusso, 2017).

A identificação da subclasse de comportamentos “Comunicar resultados da intervenção para a organização” aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para

---

<sup>57</sup> Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 361.

comunicar os resultados da intervenção para a organizações e possibilita a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional. Além disso também identifica comportamentos que, apesar de serem importantes para a atuação, normalmente não são evidenciados na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Alguns exemplos de comportamentos comumente não identificados na literatura são: “Demonstrar para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas os dados da intervenção (11N01C13)”, “Expressar informações utilizando a linguagem da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (03S18C01)(03S12C01)(08S11C16)”, entre outros.

A subclasse de comportamento “Comunicar à comunidade científica as descobertas da intervenção (04S07C08) (12N08C09)”, apresentada na Tabela 28, envolve comportamentos necessários para comunicar os resultados da intervenção para a comunidade científica. Inclui comportamentos como produzir conhecimento sobre os fenômenos da intervenção, aperfeiçoar procedimentos e conhecimentos da Análise do Comportamento, disseminar informação sobre o trabalho do Analista do Comportamento, frequentar eventos científicos, entre outros<sup>58</sup>. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão: “Aumentar o rigor científico em relação aos procedimentos da Análise do Comportamento (04S22C08)”, “Avaliar como a definição do objeto de intervenção da Análise do Comportamento avança o conhecimento da psicologia (02S19C01)”, “Avaliar junto a comunidade científica os achados da intervenção (04S19C07)”, “Disseminar a informação sobre o trabalho do Analista do Comportamento (04S21C06)” e “Produzir conhecimentos por meio da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C09)”.

---

58 Todos os comportamentos dessa classe podem ser verificados na página 362.

A produção do conhecimento em Análise do comportamento é feita a partir de três vértices interdependentes: teórico, experimental e aplicado (Tourinho, 1999). As intervenções analítico-comportamentais possibilitam a produção do conhecimento por meio do vértice aplicado. Para a formação a identificação dessa subclasse de comportamentos aumenta a visibilidade sobre os comportamentos necessários para comunicar os resultados da intervenção para a comunidade científica, além de possibilitar a criação de objetivos de ensino condizentes com os comportamentos que o analista do comportamento deve apresentar em contexto profissional.

Exemplos de comportamento como “Aumentar o rigor científico em relação aos procedimentos da Análise do Comportamento (04S22C08)” possibilita avaliar a eficácia da tecnologia e aperfeiçoá-la para desenvolver estratégias mais eficientes para atuar sobre o comportamento (Normand, Bucklin, & Austin, 1999). Comportamentos como “Disseminar a informação sobre o trabalho do Analista do Comportamento (04S21C06)” possibilitam tornar as intervenções acessíveis (a profissionais e gestores) além de fortalecer as intervenções com base analítico-comportamental na sociedade (Gusso, 2017).

A identificação dos comportamentos constituintes da classe geral “Comunicar resultados da intervenção” é importante para a atuação e formação do analista do Comportamento pois facilita o acesso dos conhecimentos produzidos pela intervenção aos gestores e comunidade científica (Gusso, 2017). Além de possibilitar a avaliação das deficiências da tecnologia e posterior aperfeiçoamento (Normand, Bucklin, & Austin, 1999).

De forma geral as avaliações da natureza das classes de comportamentos identificadas durante a pesquisa possibilitaram demonstrar que os dados produzidos poderão ser utilizados no aperfeiçoamento da formação profissional, além de ampliarem a literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações, uma vez que explicitou uma série de classes de comportamentos que ainda não estão descritas na literatura de maneira completa. Ademais, a

identificação das classes de comportamento de uma atuação profissional também possibilita a avaliação de quais comportamentos são relevantes para o profissional (Juliano & Luna, 2008) o que pode produzir uma ampliação do campo de atuação.



## V

### **Possibilidades de ampliação do campo profissional com base na identificação das classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações**

A Análise do Comportamento Aplicada às organizações está em expansão no Brasil desde a década de 70 (Gusso & De Luca, 2017). Assim, pesquisas sobre a formação e intervenção no campo organizacional têm sido importantes para identificar formas de aperfeiçoar essa atuação. A partir desse tipo de pesquisa foram identificadas defasagens na intervenção do profissional que atua no contexto organizacional (Malvezzi, 1979; Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014, Gusso et al., no prelo). Dentre alguns exemplos das defasagens encontradas na literatura estão a atuação basicamente sobre a demanda da organização e com predomínio do uso de técnicas, sem a caracterização das necessidades de intervenção (Malvezzi, 1979), poucas intervenções que envolvem processos organizacionais (Malvezzi, 1979; Gusso et al., no prelo), entre outras.

Essas defasagens apontadas na literatura podem ser solucionadas a partir de uma formação profissional que vise desenvolver os comportamentos que devem ser apresentados após a formação (Botomé & Kubo, 2002). No entanto, pesquisas recentes sobre a formação do psicólogo e psicólogo organizacional (e.g. Franken, 2009, Seixas, 2014, Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014) evidenciaram que os cursos de formação ainda estão capacitando os profissionais para atuar parcialmente sobre fenômenos psicológicos, isso porque os objetivos de ensino ainda são descritos como genéricos e com foco no ensino de “conteúdos”, e “técnicas da moda” (Franken, 2009; Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto, 2014, Seixas, 2014). Ensinar técnicas, ou repassar informações e conceitos, não é suficiente para desenvolver os comportamentos necessários para atuação (Botomé, 2006).

A tecnologia de ensino denominada de Programação de Contingências para Desenvolver Comportamentos (Kienen, Botomé, & Kubo, 2013) tem apresentado resultados positivos no desenvolvimento de comportamentos profissionais (e.g. Gioia & Fonai, 2007; Vetorazzi et al., 2005). Isso porque essa tecnologia parte dos comportamentos que precisam ser apresentados pelos profissionais após formados, para criar objetivos de ensino que sejam condizentes com a realidade que o profissional encontra após a formação (Kubo & Botomé, 2003). O primeiro passo para utilizar essa tecnologia envolve identificar os comportamentos que ele precisa apresentar após formado (Botomé, 1980). E, a partir daí, elaborar objetivos de ensino, planejar e descrever as contingências de ensino e elaborar meios de avaliação da eficiência e eficácia do ensino (Keller, 1999; Kienen, Kubo & Botomé, 2013; Kubo & Botomé, 2003).

A presente pesquisa teve o objetivo de identificar, por meio de entrevistas com professores de Análise do Comportamento, as classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais. Os dados produzidos podem auxiliar a minimizar essa lacuna do conhecimento de quais classes de comportamento o analista do comportamento precisa apresentar, e possibilita a produção de objetivos de ensino para reduzir a defasagem na formação desses profissionais. As 3.406 classes de comportamentos identificadas a partir dos depoimentos de 13 professores e ex-professores de Análise do Comportamento Aplicada às organizações possibilitam que sejam criados programas para desenvolver esses comportamentos. Isso porque aumentam a clareza sobre comportamentos que precisam ser apresentados pelos profissionais após formados.

Esse tipo de programa de ensino possibilitaria reduzir a defasagem que a literatura aponta na formação, onde atualmente, os programas de ensino (disciplinas, cursos, etc.) estão voltados para o repasse de conteúdos e técnicas da “moda”, sem o ensino de comportamentos necessários para caracterizar as necessidades de intervenção (Franken, 2009; Coelho-Lima,

Bendassoli, & Yamamoto, 2014; Seixas, 2014). Durante esta pesquisa, apesar de terem sido identificados comportamentos referentes a conceitos e uso de instrumentos e técnicas, esses são apenas uma pequena parcela dos comportamentos constituintes da intervenção do analista do comportamento. Grande parte das classes de comportamentos identificadas faz referência a identificação de necessidades, que é uma classe fundamental para a atuação do analista do comportamento ao intervir sobre processos comportamentais em organizações (Botomé, 1988). Isso porque possibilita que o profissional caracterize as variáveis que compõe e influenciam o fenômeno que sofrerá a intervenção (Botomé, 1996; Rebelatto & Botomé, 1999), para em seguida planejar intervenções socialmente relevantes (Botomé, 1988; Rebelatto & Botomé, 1999; Botomé & Kubo, 2002).

Dentre as classes de comportamento incluídas na caracterização de necessidades encontram-se classes referentes a diferenciação de mercado de trabalho e campo de atuação, demanda e necessidade, aspectos que são relevantes ao atuar sobre processos comportamentais em organização (Botomé & Kubo, 2002). A identificação dessas classes de comportamentos aumenta a clareza dos comportamentos a serem ensinados, além de serem identificados comportamentos que não estão descritos de maneira completa na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações. Ademais, a identificação de comportamentos que viabilizam a diferenciação entre os conceitos de mercado de trabalho e campo de atuação, demandas e necessidades, também possibilita a diminuição das defasagens apontadas por Malvezzi (1979), Gusso (2017), Gusso et al. (no prelo) entre outros autores. Essa literatura indica que em muitos casos os profissionais atuam apenas nas demandas do mercado de trabalho, não caracterizando adequadamente as necessidades de intervenção. Gusso (2017) ainda aponta que intervenções baseadas apenas na demanda tendem a produzir resultados pouco duradouros.

Também foram identificadas classes de comportamento referentes à avaliação do próprio repertório para atuar sobre processos comportamentais. Desde 1981, Botomé já evidenciava o comportamento do analista do comportamento como parte da contingência da intervenção. Dentre os comportamentos constituintes dessa subclasse de comportamento estão incluídos comportamentos necessários para avaliar a solidez da formação analítico-comportamental além de classes de comportamento referentes a habilidades sociais. A identificação dessas classes de comportamento possibilita ao profissional avaliar e aperfeiçoar o próprio repertório antes mesmo de iniciar a atuação. Esse auto aperfeiçoamento aumenta as chances da intervenção atingir os resultados esperados, uma vez que a qualidade do trabalho do analista do comportamento está relacionada com o seu próprio repertório para realizar a intervenção (Botomé, 1981). A identificação de classes de comportamento que avaliam o próprio repertório possivelmente são pouco desenvolvidos nos contextos formais de ensino e que, por decorrência, possivelmente é pouco apresentada por profissionais de nível superior, uma vez formados. Além disso pode possibilitar a identificação de comportamentos pré-requisitos para a atuação e também auxiliar a avaliar o repertório de entrada do aprendiz. Isso pode facilitar a decisão sobre a ordem de ensino dos comportamentos.

Também foram identificados comportamentos relativos à formação científica para a atuação do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações. Isso evidencia a importância de uma formação científica sólida nos cursos de graduação, uma vez que a atuação do analista do comportamento não se diferencia muito da pesquisa aplicada (Baer, Wolf, & Risley, 1968).

Dentre as classes de comportamento necessárias para planejar intervenções, além das classes de comportamento já descritas na literatura, também foram identificadas outras classes de comportamento referentes ao planejamento da manutenção da intervenção e apresentação da intervenção para as pessoas da organização. A classe comportamento de planejar a

manutenção da intervenção auxilia o profissional durante a atuação a planejar intervenções que produzam resultados efetivos. Essa classe de comportamento é importante para possibilitar que os resultados das intervenções durem ao longo do tempo (Copper, Heron & Heward, 2014), além de que também está identificado como uma das dimensões definidoras das intervenções de Análise do Comportamento Aplicada (Baer, Wolf, & Risley, 1968).

A classe de comportamento referente à apresentação da intervenção auxilia o analista do comportamento a aumentar as chances da intervenção ser aceita pela organização. Gusso (2017) destaca que normalmente o analista do comportamento tem dificuldade em se expressar utilizando a linguagem comumente utilizada nas organizações, juntando ao fato de que muitos gestores não têm clareza do que um analista do comportamento pode fazer para ajudar a organização. Ao evidenciar essas classes de comportamento é possível ensinar comportamentos que auxiliem o analista do comportamento a aproximar sua linguagem da linguagem da organização e aumentar a probabilidade de as intervenções propostas serem aceitas.

Dentre as classes de comportamento necessárias para executar intervenções, foram identificadas classes de comportamentos necessárias para realizar intervenções diretas e indiretas sobre os processos organizacionais. Além disso foram identificadas classes de comportamentos necessárias para qualquer tipo de intervenção. Essas classes aumentam a visibilidade sobre as classes de comportamentos que o professor precisa ensinar para que os aprendizes possam executar intervenções eficientes. Comportamentos que chamam a atenção dessa classe são os referentes a atuação socialmente habilidosa do analista do comportamento. Normalmente a classe de comportamento de habilidades sociais não tem tanta ênfase na literatura das intervenções em organizações. Essa classe aparece com mais frequência em literaturas próprias a desvinculadas dos campos de atuação (Del Prette & Del Prette, 2011). No entanto, se o analista do comportamento não for socialmente habilidoso durante a intervenção

ele pode se tornar um estímulo aversivo para as pessoas da organização e prejudicar os resultados da intervenção.

Dentre as classes de comportamentos necessárias para comunicar os resultados da intervenção, foram identificados comportamentos necessários para planejar a comunicação de resultados e comunicar resultados da intervenção para a organização. Essas classes de comportamento representam uma ampliação da literatura da Análise do Comportamento Aplicada às organizações, pois de modo geral, a ênfase dessa classe de comportamentos é a comunicação de resultados para a comunidade científica. No entanto, após qualquer prestação de serviços, o contratante tem o direito de ser informado dos resultados. Nesse sentido, essa classe de comportamento faz parte também da dimensão ética do trabalho do analista do comportamento. A comunicação de resultados para a organização também possibilita a superação da dificuldade identificada por Gusso (2017), que evidencia que os gestores de modo geral não têm clareza sobre o papel do analista do comportamento na organização. Identificar as classes de comportamento necessárias para comunicar os resultados da intervenção para os gestores pode evidenciar para eles a “vantagem” de uma intervenção analítica comportamental em comparação a outros tipos de intervenção.

A identificação das classes de comportamento constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais na organização possibilita a posterior organização dos comportamentos identificados em âmbitos de abrangência. Essa organização auxilia o professor a identificar os objetivos de ensino e a ordem que os comportamentos serão ensinados (Kienen, 2008; Cortegoso & Coser, 2011; De Luca, 2013).

O método escolhido, que envolveu entrevistar professores e ex-professores de Análise do Comportamento Aplicada às organizações, possibilitou identificar comportamentos necessários para a atuação profissional. Além disso, mais da metade desses participantes (nove

participantes) atuam ou já atuaram no campo organizacional, isso provavelmente deu mais clareza a eles dos comportamentos constituintes da atuação.

O método ainda traz contribuições para futuras pesquisas de identificação de comportamentos. Ele teve como ponto de partida os estudos de De Luca (2008), Kienen (2008) e Viecili (2008), e possibilitou um avanço desses métodos. O método desenvolvido possibilita identificar comportamentos a partir de componentes, identificando a que tipo de variável o componente faz referência e em seguida identificar os verbos comumente utilizados em comportamentos que fazem referência a aquele tipo de variável. Isso foi possível por meio do “Protocolo de identificação de comportamentos a partir de componentes” (Apêndice D) e do “Quadro de apoio para análise de dados” (Apêndice E) que traz uma compilação dos verbos utilizados para nomear comportamentos nos diversos âmbitos de abrangência e tipos de variáveis.

O presente estudo que visou identificar as classes de comportamentos constituintes da intervenção do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações possibilita o aperfeiçoamento dos currículos de graduação, a fim de minimizar as defasagens de formação profissional para atuar em processos comportamentais (Franken, 2009; Coelho-Lima, Bendassoli, & Yamamoto; 2014, Seixas, 2014). Também possibilita avaliação do repertório de entrada dos aprendizes (Cortegoso & Coser, 2011). Além disso pode oportunizar uma avaliação e aperfeiçoamento nos currículos de cursos de graduação, pós-graduação e formação profissional (Botomé, 2006). Uma vez que a partir dos dados é possível identificar comportamentos básicos comuns ao psicólogo, analista do comportamento e analista do comportamento que intervém em processos organizacionais

Em síntese, a identificação das classes constituintes da intervenção do analista do comportamento evidencia quais comportamentos deveriam compor a atuação profissional (Juliano & Luna, 2008) e que além de auxiliar na organização dos currículos de formação,

também pode possibilitar a ampliação desse campo de atuação profissional. Os dados da pesquisa identificaram classes de comportamento que não estão completamente descritas na literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações e podem possibilitar a descoberta de novas possibilidades de atuação dentro do campo organizacional.



## REFERÊNCIAS

- Abernathy, W. B. (2013) Behavioral Approaches to Business and Industrial Problems: Organizational Behavior Management. In. Madden, G. D., Dube, W. V, Hackenberg, T. D., Hanley, G. P. & Lattal, K. A. *APA Handbook of Behavior Analysis*, vol 2 Translating Principles Into Practice. Washington, DC: American Psychological Association
- Abernathy, W. B (2014) Beyond the Skinner Box: The Design and Management of Organization - Wide Performance Systems, *Journal of Organizational Behavior Management*, 34:4, 235-254
- ABPMC - Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental (2017) *Regulamento do trabalho de acreditação de analistas de Comportamento a ser realizado pela associação Brasileira de psicologia e medicina comportamental – ABPMC*. Bauru: ABPMC.
- Agnew, J. L & Daniels, A. C. (2011) *Safe by Accident? Take the Luck out of Safety: Leadership practices that build a sustainable safety culture*. Atlanta, GA: Performance Management Publications (PMP).
- Assini, L. C. (2011) *Classes de comportamentos profissionais do psicólogo constituintes da classe “prevenir comportamentos-problema”* (Dissertação de Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina.
- Aureliano, L. F. G, Arima, C. Y, Careli (2013) Análise do comportamento e trabalho: Análise do Comportamento Aplicada às Organizações. *Boletim Paradigma*, p.37-40
- Aureliano, L. & Pessoa, C. V. B. B. (2017) Análise de sistemas comportamentais: uma proposta de análise e intervenção nas organizações. In Vilas-Boas, D. L.O., Cassas, F. & Gusso, H. L. *Comportamento em Foco*, vol 5. São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental – ABPMC.

- Austin, J. (2008) A new era of OBM. *Journal of Organizational Behavior Management*. 28(4) pp. 214-217.
- Baer, D. M., Wolf, M. M. & Risley, T. R. (1968) Some current dimensions of applied behavior analysis. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 1, pp 91-97.
- Bastos, A. V. B. & Gomide, P. I. C. (1989) O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão* vol 9. Num 1. Brasília.
- Bernstein, D & Chase, P. N. (2013) Contributions of Behavior Analysis to Higher Education In. Madden, G. D., Dube, W. V, Hackenberg, T. D., Hanley, G. P. & Lattal, K. A. *APA Handbook of Behavior Analysis*, vol 2 Translating Principles Into Practice. Washington, DC: American Psychological Association
- Bloom, B. S; Engelhart, M. D.; Furst, E. J; Hill, W. H. & Krathwohl, D. R. (1976) *Taxonomia de objetivos educacionais*: domínio cognitivo. Porto Alegre: Globo.
- Borba, A; Ramos, C. C & Costa, T. D. (2017) O surgimento da Análise do Comportamento Aplicada às Organizações. In Vilas Boas, D. O.; Cassas, F. & Gusso, H. L. *Comportamento em Foco*, vol. 5. São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental. pp 13-27.
- Botomé, S. P. [s.d.] *Sequenciar comportamentos de um conjunto para ensiná-los de maneira gradativa*: alguns critérios. Texto não publicado.
- Botomé, S. P. (1980) *Objetivos Comportamentais de Ensino*: A contribuição da Análise Experimental do Comportamento (Tese de doutorado) São Paulo: Instituto de Psicologia a Universidade de São Paulo.
- Botomé, S. P. (1981) *Administração de Comportamento Humano em Instituição de Saúde: uma experiência para o serviço público* (Dissertação de mestrado) São Paulo: Instituto de Psicologia a Universidade de São Paulo.

- Botomé, S. P. (1988) Em busca de perspectivas para a psicologia como área de conhecimento e como campo profissional. In Conselho Federal de Psicologia – CFP. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: Edicon.
- Botomé, S. P. (1996). Serviço à população ou submissão ao poder: o exercício do controle na intervenção social do psicólogo. *Estudos de Psicologia* (UFRN), 1, 173-202.
- Botomé, S. P. (1997). *Um procedimento para encontrar os comportamentos que constituem as aprendizagens envolvidas em um objetivo de ensino*. Não publicado.
- Botomé, S. P. (2001) Sobre a noção de comportamento. In Feltes, H. P. M. & Zilles, U. (orgs) *Filosofia: Diálogo de Horizontes – Festschrift em homenagem a Jayme Paviani*. Caxias do Sul: EDUCS. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Botomé, S. P. (2006) Comportamentos profissionais do psicólogo em um sistema de contingências para a sua aprendizagem. *Revista Brasileira de Análise Do Comportamento*, 2 (2), pp. 171-191
- Botomé, S. P. (2013) O conceito de operante como problema. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, 9 (1), pp. 19-46.
- Botomé, S. P. & Kubo, O. M. (2002) Responsabilidade dos programas de Pós-Graduação e formação de novos cientistas e professores de nível superior. *Revista Interação em Psicologia*, vol. 6 num. 1. pp. 81-110.
- Careli, G. G. (2013) *OBM Funciona? Uma meta análise de artigos publicados na área* (Dissertação de Mestrado) São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Carvalho Neto, M. B. (2002) Análise do Comportamento: behaviorismo radical, análise experimental do comportamento e análise aplicada do comportamento. *Interação em Psicologia*, 6(1), p. 13-18.
- Chiavenato, I. (2010b) *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier

- Chievenato, I. (2010a) *Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Coelho-Lima, F.; Bendassoli, P. F.; Yamamoto, O. H. (2014) Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil. *Psicologia Porto Alegre*, PUCRS, 45(4), pp. 445-453.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., Heward, W. L. (2014) *Applied Behavior Analysis*. London: Pearson Education Limited.
- Cortegoso, A. L. (2007). Identificação e Descrição de Relações Comportamentais na Economia Solidária. *Psicologia: Ciência e profissão*, 27(2), 246-265.
- Cortegoso, A. L. & Coser, D. S. (2011) *Elaboração de programas de ensino: material autoinstrutivo*. São Carlos: UFSCAR.
- Daniels, A. C. & Bailey, J. S. (2014) *Performance Management: Changing behavior that drives organizational effectiveness*. Atlanta: Aubrey Daniels International Inc.
- De Luca, G. G. (2008) *Características de componentes de comportamentos básicos constituintes da classe geral de comportamentos denominada "avaliar a confiabilidade de informações"* (Dissertação de Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina.
- De Luca, G. G. (2013) *Avaliação da eficácia de um programa de contingências para desenvolver comportamentos constituintes da classe geral "avaliar a confiabilidade de informações"* (Tese de doutorado) Universidade Federal de Santa Catarina.
- Del Prette, A. D. & Del Prette, Z. A. P (2011) Enfoques e modelos do treinamento de Habilidades Sociais. Em A. D. Del Prette & Z. A. P. Del Prette, *Habilidades sociais: intervenções efetivas em grupo*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Dickinson, A. M. (2000) The Historical Roots of Organizational Behavior Management in the Private Sector, *Journal of Organizational Behavior Management*, 20:3-4, 9-58.

- Diener, L. H., McGee, H. M. & Miguel, C. F. (2009) An Integrated Approach for Conducting a Behavioral Systems Analysis, *Journal of Organizational Behavior Management*, 29:2, 108-135
- Franken, J. V. (2009) *Avaliação da formação específica do psicólogo organizacional e do trabalho a partir daquilo que está proposto nos planos de ensino de disciplinas relacionadas ao seu campo de atuação profissional* (Dissertação de Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina.
- Freire, P. (1979) *Educação e Mudança*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Gatti, B. A. (2008) Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. *Revista Brasileira de Educação*, 13 (37), pp. 57-70. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, Rio de Janeiro.
- Gilbert, T. F. (1978). *Human competence: Engineering worthy performance*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Gioia, P. S.& Fonai, A. C. V.. (2007). A preparação do professor em Análise do Comportamento. *Psicologia da Educação*, (25), 179-190.
- Guinther, P. M & Dougher, M. J. (2013) From Behavioral Research to Clinical Therapy In. Madden, G. D., Dube, W. V, Hackenberg, T. D., Hanley, G. P. & Lattal, K. A. *APA Handbook of Behavior Analysis*, vol 2 Translating Principles Into Practice. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gusso, H. L. (2017) Desafios ao Analista do Comportamento no Campo Organizacional Brasileiro. Em Vilas Boas, D. O.; Cassas, F. & Gusso, H. L. *Comportamento em Foco*, vol. 5. São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental pp. 77-86.
- Gusso, H. L. & De Luca, G. G. (2017) Organizações como Sistemas Comportamentais: Considerações para a Delimitação do Campo de Atuação. Em Vilas Boas, D. O.;

- Cassas, F. & Gusso, H. L. *Comportamento em Foco*, vol. 5. São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental pp. 28-40.
- Gusso, H. L.; Alvarenga, A. S.; Nunes, P. P.; Nunes, M. F. O.; De Luca, G. G. & Oliveira, M. Z. (no prelo) *Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. Revista Psicologia Organizações e Trabalho.*
- Holland, J.G.; Skinner, B.F. (1961) *A Análise do Comportamento*. 1969. São Paulo: EPU.
- Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística - IBOPE OPP039/2004. *Pesquisa de opinião com psicólogos inscritos no Conselho Federal de Psicologia*. Brasil: Ibope Opinião.
- Juliano M. C & Luna, S. V. (2008) Programação de ensino como uma tecnologia para a educação. In Silva. W. C. M. *Sobre comportamento e cognição*: Vol. 21. Análise do Comportamento Aplicada. Santo André: Esetec. pp 219-233.
- Kearney, A. J. (2008) *Understanding Applied Behavior Analysis: An Introduction to ABA for Parents, Teachers, and other Professionals*. London,UK: Jessica Kingsley Publishers.
- Keller, F. (1999) Adeus mestre. *Revista brasileira de terapia comportamental e cognitiva* 1. 9-22.
- Kienen, N. (2008) *Classes de comportamentos profissionais do psicólogo para intervir, por meio de ensino, sobre fenômeno e processos psicológicos, derivadas a partir das diretrizes curriculares, da formação desse profissional e de um procedimento para decomposição de comportamentos complexos* (Tese de Doutorado) Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis (SC).
- Kienen, N., Kubo, O. M.& Botomé, S. P. (2013). Ensino programado e programação de condições para o desenvolvimento de comportamentos: alguns aspectos no

- desenvolvimento de um campo de atuação do psicólogo. *Acta Comportamentalia*, 21(4), 481-494.
- Kienen, N. & Wolff, S. (2002) Administrar comportamento humano em contextos organizacionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 2, n. 2, p. 11-37.
- Kubo, O. M. & Botomé, S. P. (2001) Ensino-aprendizagem: uma interação entre dois processos. *Revista Interação em Psicologia*. 5. pp 133-171.
- Kubo, O. M. & Botomé, S. P (2003) A transformação do conhecimento em comportamentos profissionais na formação do psicólogo: as possibilidades nas diretrizes curriculares Em Brandão, M. Z. da S., Conte, F. C. de S., Brandão, F. S., Ingberman, Y. K., Moura, C. B., Silva, V. M. & Oliane, S. M. (Orgs.). (2003). *Sobre comportamento e cognição: Vol. 11. A história e o avanços, a seleção por consequências em ação*. Santo
- Lamonato, C. (2011). *Comportamentos profissionais de empregados em período de experiência objeto de avaliação de desempenho em uma agroindústria* (Dissertação de mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Lerman, D. C., Iwata, B. A & Hanley, G. P (2013) Applied Behavior Analysis. In Madden, G. J, Dube, W. V, Hackenberg, T. D., Hanley, G. P & Lattal, K. A. *APA Handbook of Behavior Analysis*, vol. 1 Methods and Principle. Washington, DC: American Psychological Association
- Luiz, E. C. (2008). *Classes de comportamentos componentes da classe “projetar a vida profissional” organizadas em um sistema comportamental* (Dissertação de mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Luiz, F. B. (2013). *Classes de comportamentos-objetivo de aprendizagem de história derivadas de documentos oficiais* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

- Malott, M. E. (2003). *Paradox of Organizational Change: Engineering Organizations with Behavioral Systems Analysis*. Context Press: Reno, NV.
- Mattana, P. E. (2004). *Comportamentos profissionais do terapeuta comportamental como objetivos para sua formação* (Dissertação de mestrado). Programa em Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Malvezzi, S. (1979). *O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos – um estudo na Grande São Paulo* (Dissertação de mestrado) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Malvezzi, S; Sousa, J. A. J. & Zanelli, J. C., (2010) Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém-formados. In Bastos, A. V. B.; Gondin, S. M. G. *O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Miguel, C. F. (1997). Uma introdução ao gerenciamento comportamental de organizações. Em M. Delitti (Ed.). *Sobre comportamento e cognição* Vol. 2, p. 277-287.
- Milani, I. (1989). Análise do Comportamento Aplicada à organização modelo de engenharia comportamental. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 4(2), 149-155.
- Moreira E. G. (2005) *Journal of Organizational Behavior Management como um veículo para a publicação de pesquisa em análise aplicada do comportamento, na área de Organizational Behavior Management* (Dissertação de mestrado) Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Nale, N., & Drachenberg, H. B. (1992). Integração de uma disciplina ao currículo: análise de um programa de ensino de biologia implementado em curso de graduação de psicologia. *Vertentes - Revista de Psicologia*, 2(2), 17-50.



- Nascimento, A. R., & Gusso, H. L. (2017). Classes de comportamentos profissionais de pais sociais identificadas em literatura por meio de análise comportamental. *Revista Interação em Psicologia*, 21(1), 39-54.
- Normand, N., Bucklin, B. & Austin, J. (1999) The Discussion of Behavioral Principles in JOBM , *Journal of Organizational Behavior Management*, 19(3), pp. 45-56S
- Poling, A. & Grosset, D. (1986) Basic Research Designs in Applied Behavior Analysis In Poling, A. & Fuqua, R. W. *Research Methods in Applied Behavior Analysis: Issues and Advances*. New York: Plenum Press.
- Rebelatto, J. R & Botomé, S. P. (1999) *Fisioterapia no Brasil: fundamentos para uma ação preventiva e perspectivas profissionais*. São Paulo: Manole.
- Seixas, P. S. (2014) *A formação graduada de psicologia no Brasil: reflexões sobre os principais dilemas em um contexto pós DCN* (Tese de doutorado) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Skinner, B. F. (1953) *Ciência e Comportamento Humano*. 11ª ed., 2003. São Paulo: Martins Fontes.
- Skinner, B. F. (1974) *Sobre o Behaviorismo*. 10ª ed., 2006. São Paulo: Cultrix.
- Souza, G. C. V. (2006) *Características das competências e dos comportamentos profissionais propostos nas diretrizes curriculares como delimitação do campo de atuação do psicólogo* (Dissertação de mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis
- Starling, R. R. (2006) Lista de desempenhos: um possível primeiro passo para uma sistematização do ensino da Análise do Comportamento na Graduação. In. Guilhardi, H. J.& Aguirre, N. C. de (Orgs.). *Sobre comportamento e cognição*: Vol. 18. Expondo a variabilidade. Santo André: Esetec.

- Sund, R. B; Picard, A. J (1978) *Objetivos comportamentais e medidas de avaliação: ciências e matemática*. São Paulo: EPU – Editora Pedagógica e Universitária
- Tourinho, E. Z. (1999). Estudos conceituais na Análise do Comportamento. *Temas em Psicologia da SBP*, 7(3), 213-222.
- Vetorazzi, A., Frare, E., Souza, F. C., Queiroz, F. P., De Luca, G. G., Moskorz, L. & Kubo, O. M. (2005) Avaliação de um programa para ensinar comportamento empático para crianças em contexto clínico. *Interação em Psicologia*, 2005, 9(2), p. 355-369 355
- Viecili, J. (2008) *Classes de comportamentos profissionais que compõem a formação do psicólogo para intervir por meio de pesquisa sobre fenômenos psicológicos, derivadas a partir das diretrizes curriculares nacionais para cursos de graduação em psicologia e da formação desse profissional* (Tese de Doutorado) Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.
- Vilas-Boas, D. L. O.; Cassas, F & Gusso, H. L. (2017) *Comportamento em Foco 5 - OBM* Organizational Behavior Management, Análise do Comportamento nas Organizações. São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental - ABPMC
- Watson, J. B. (1913) A psicologia como o behaviorista a vê. Artigo traduzido. *Temas em Psicologia*, 2008, (16) 2, pp. 289-301.
- Zilio, D. (2019) O que nos torna analistas do comportamento? A teoria como elemento integrador. *Acta Comportamentalia*. 27 (2), pp. 233-249.

## **Apêndice A. Roteiro de entrevista semiestruturado**

1 – O que diferencia o Analista do Comportamento que atua em organizações dos demais psicólogos organizacionais?

*As próximas 3 perguntas se referem a antecedentes, respostas e consequências dos comportamentos que devem ser apresentados pelo Analista do Comportamento em Organizações*

2 – De forma geral, quais as situações, processos ou aspectos organizacionais com os quais o Analista do Comportamento deverá lidar em seu ambiente de trabalho?

3 – De forma geral, quais são os resultados que o Analista do Comportamento deve produzir em seu ambiente de trabalho?

4 – De forma geral, quais são as respostas que o analista do comportamento em organizações deve apresentar em seu ambiente de trabalho?

*As próximas 6 perguntas se referem aos comportamentos que devem ser apresentados para realizar as etapas de uma intervenção profissional e aos conceitos que o Analista do Comportamento em Organizações pode ou deve utilizar para isso.*

5 – Quais comportamentos o analista do comportamento em organizações deve apresentar para identificar necessidades de intervenção? E quais os conceitos que ele deve utilizar para isso? E qual a função deles?

6 – Quais comportamentos o analista do comportamento deve apresentar para planejar as intervenções? E quais os conceitos que ele deve utilizar para isso? E qual a função deles?

7 – Quais comportamentos o Analista do Comportamento em Organizações deve apresentar para executar uma intervenção? E quais os conceitos que ele deve utilizar para isso? E qual a função deles?

8 – Quais comportamentos o analista do comportamento em organizações precisa apresentar para propor os objetivos da intervenção? E quais os conceitos que ele deve utilizar para isso? E qual a função deles?

9 – Quais comportamentos o analista do comportamento deve apresentar para avaliar os resultados de sua intervenção? E quais os conceitos que ele deve utilizar para isso? E qual a função deles?

10 – Quais comportamentos o Analista do Comportamento em Organizações deve apresentar caso a intervenção não apresente o resultado esperado?

11 – Quais são as principais dificuldades que um analista do comportamento pode encontrar em sua atuação? Quais comportamentos ele precisa apresentar afim de resolver, atenuar e prevenir essa dificuldade?

*As próximas perguntas se referem a aspectos da formação do Analista do Comportamento em Organizações*

13 – Dentre os comportamentos constituintes da atuação do analista do comportamento em organizações, quais deles você identifica que devem ser desenvolvidos em nível de graduação e quais devem ser desenvolvidos em outros níveis como especialização, formação profissional, mestrado e doutorado?

14 – Quais são as cinco principais obras que você indica aos seus alunos (livros clássicos / livros de aplicação / artigos, etc). O que objetiva ensinar a partir dessas obras?

15 - E para aprendizagem desses comportamentos, quais são os comportamentos pré-requisito que devem ser aprendidos pelos analistas do comportamento que atuam em organizações?

16 - Quais comportamentos básicos, não necessariamente relativos à Análise do Comportamento em Organizações, você considera que devem ser apresentados pelos analistas do comportamento que atuam em organizações?

17 – Há outros comportamentos que você identifica como importantes na atuação de um analista do comportamento em organizações?

**Apêndice B. Protocolo 1 – Seleção de informações na entrevista**

Entrevistado:

Nº	Resposta do participante	Comportamentos (verbo+complemento) (classes de resposta)	Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

**Apêndice C. Protocolo 2 – Identificação de nomes de comportamento**

<b>Comportamentos (verbo+complemento) (classes de resposta)</b>	<b>Crítérios de avaliação</b>	<b>Comportamento avaliado</b>
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	
	Claro Forma Indica interação Completo Conciso	

Apêndice D. Protocolo 3 – Identificação de comportamentos a partir de componentes

<b>Componente de comportamento (S Antecedente) (S consequente)</b>	<b>Tipo de variável</b>	<b>Possíveis verbos relacionados ao tipo de variável</b>	<b>Critérios de proposição</b>	<b>Possível nome de comportamento</b>
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	
			Claro Completo Forma Conciso Indica interação	

## Apêndice E. Protocolo 4 - Quadro de apoio para análise de dados (produzido a partir de Kienlen, 2008; Viecili, 2008)

Ocupação geral (OG)	Ocupação específica (OE)	Tarefas componentes de uma ocupação (TA)	Ocupações envolvidas em uma tarefa (OP)	Ações constituintes de uma operação (AC)	Cpto imediatamente relacionado a maneira de fazer algo (A)	Cpto relacionado ao conhecimento sobre a maneira de fazer (B)	Cpto relacionados a ocasião apropriada para fazer algo (C)	Cpto relacionado a conhecimento sobre instrumentos e recursos para fazer algo (D)	Cptos relacionados a razões para fazer algo (RA)	
Cptos mais abrangentes de um sistema comportamental que servem para delimitar uma profissão	Cptos que delimitam o que o profissional deve fazer em relação a seu campo de atuação	cptos profissionais inerentes a especificidade de uma ocupação	modo que as tarefas precisam ser realizadas	passos que compõe os comportamentos anteriores	modo de executar as ações anteriores englobando recursos e instrumentos	cptos relacionados ao conhecimento necessário ao que precisa ser feito	momento adequado para realizar o comportamento	conhecimento sobre o uso de instrumentos e recursos	motivos pelos quais os profissionais devem fazer algo	
O que fazer					Como fazer		Quando fazer			Para que fazer
Variáveis relativas a aspectos do ambiente organizacional / estrutura/objetivos					Variáveis relativas a processos e procedimentos Regras de conduta		Variáveis relativas a recursos e instrumentos		Variáveis relativas a conceitos e conhecimentos necessários para atuar	Função da tarefa resultados
Possíveis verbos (compilação dos verbos utilizados por Kienen, 2008 e Viecili, 2008 em suas decomposições)										
Avaliar		Analisar	Interpretar	Alterar	Explicitar	Analisar	Estabelecer	Avaliar		
Caracterizar		Aperfeiçoar	Localizar	Aplicar	Formular	Aplicar	Examinar	Caracterizar		
Delimitar		Aplicar	Organizar	Avaliar	Garantir	Articular	Executar	Conceituar		
Demonstrar		Avaliar	Orientar	Caracterizar	Identificar	Avaliar	Explicitar	Especificar		
Formular		Coletar	Planejar	Coletar	Interpretar	Caracterizar	Hierarquizar	Selecionar		
Intervir		Decidir	Problematizar	Comparar	Listar	Comparar	Identificar			
Operacionalizar		Delimitar	Redigir	Comunicar	Localizar	Conceituar	Identificar			
Produzir		Delinear	Registrar	Contatar	Minimizar	Contextualizar	Interpretar			
		Demonstrar	Relacionar	Controlar	Obter	Decidir	Ler			
		Diferenciar	Revisar	Decidir	Operacionalizar	Decompor	Localizar			
		Distinguir	Selecionar	Decompor	Organizar	Definir	Notar			
		Elaborar	Sequenciar	Definir	Planejar	Delimitar	Observar			
		Especificar	Sintetizar	Descrever	Realizar	Derivar	Obter			
		Explicitar	Sistematizar	Diferenciar	Redigir	Descrever	Operacionalizar			
		Garantir	Testar	Distinguir	Registrar	Diferenciar	Organizar			
		Hierarquizar	Transformar	Elaborar	Relacionar	Discriminar	Planejar			
				Especificar	Restringir	Dispor	Realizar			
				Estabelecer	Retirar	Distinguir	Registrar			
				Estudar	Selecionar	Elaborar	Relacionar			
				Examinar	Sequenciar	Escolher	Respeitar			
					Transformar	Especificar	Sequenciar			



## Apêndice F. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa  
em Seres Humanos do Setor de Ciências da  
Saúde/UFRP.  
Parecer CEP/SD-PB nº 275443  
na data de 24/03/2016. *RS*

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Angélica Soraya Krzyzanovski, aluna do Programa do Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Paraná e prof. Dr. Gabriel Gomes de Luca, pesquisador responsável, orientador da pesquisa e professor da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando o(a) Senhor(a) professor ou ex professor de Análise do Comportamento em Organizações, cujos trabalhos avançaram o conhecimento do campo a participar de um estudo intitulado *Classes de Comportamentos Básicos Constituintes da Intervenção do Analista do Comportamento que atua em Organizações*. Este estudo é importante para que se possam elaborar objetivos de ensino condizentes com a atuação do Analista do Comportamento que atua em organizações e aperfeiçoar o ensino desse campo de atuação.

a) O objetivo desta pesquisa é caracterizar as classes de comportamentos básicos constituintes da intervenção do analista do comportamento em organizações.

b) Caso você participe da pesquisa, será necessário que você responda perguntas acerca das intervenções do analista do comportamento em organizações. Caso você permita, as respostas serão gravadas. Se for de sua preferência a não gravação das respostas, a pesquisadora fará anotações acerca de suas respostas.

c) Para tanto você deverá combinar com a pesquisadora um local e horário a sua escolha para responder as perguntas o que levará aproximadamente 30 minutos.

d) É possível que você experimente algum desconforto, principalmente relacionado ao cansaço de responder as perguntas, se isso ocorrer, você pode solicitar que sejam feitos intervalos durante a entrevista.

e) Não são previstos riscos relacionados ao estudo por se tratar de perguntas que envolvem a intervenção de modo geral do Analista do Comportamento em Organizações e não a sua intervenção especificamente.

f) Os benefícios esperados com essa pesquisa são a descrição dos comportamentos básicos da intervenção do Analista do Comportamento o que pode auxiliar intervenções futuras, bem como aperfeiçoar a formação desses profissionais, embora nem sempre você seja diretamente beneficiado por sua participação neste estudo.

g) A pesquisadora responsável por este estudo, Angélica Soraya Krzyzanovski, aluna do programa de pós graduação em Psicologia da Universidade Federal do Paraná e o orientador da pesquisa prof. Dr. Gabriel Gomes de Luca, do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Paraná (UFRP), poderão ser localizados no Prédio Histórico da UFRP, Praça Santos Andrade, Centro, Curitiba-PR, 1º andar, sala 108, ou por meio dos e-mails angel.krzy@gmail.com e gabrieldeluca@ufpr.br ou pelos telefones (41) 3310-2701 e (41) 99941-6514 de segunda à sexta-feira, das 8h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00, para esclarecer eventuais dúvidas que o(a) Senhor(a) possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo

Participante da Pesquisa e/ou Responsável Legal \_\_\_\_\_

Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE \_\_\_\_\_

Orientador: \_\_\_\_\_

h) A sua participação neste estudo é voluntária e se você não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

i) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas como a pesquisadora responsável e orientador da pesquisa. No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a sua identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade.

j) O material obtido – dados e áudios das entrevistas – será utilizado unicamente para esta pesquisa e será destruído ao término do estudo, dentro de 5 anos.

k) As despesas necessárias para a realização da pesquisa não são de sua responsabilidade e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação.

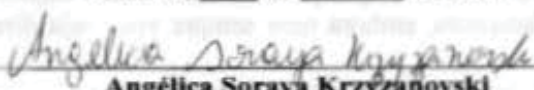
l) Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome, e sim um código.

m) Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

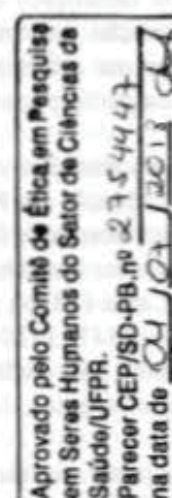
n) Autorizo ( ), não autorizo ( ), a gravação e a utilização do áudio para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito a esta e aos profissionais indicados nesse termo, tendo ciência que serão destruídos ao fim da pesquisa.

Eu, \_\_\_\_\_ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim. Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Curitiba, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2018

  
**Angélica Soraya Krzyzanowski**  
Pesquisadora colaboradora aluna do Programa do Pós-graduação  
em Psicologia da Universidade Federal do Paraná  
Contatos: (41) 99941-6514 e angel.krzy@gmail.com

\_\_\_\_\_  
Participante





## **Apêndice G. Comportamentos constituintes da atuação do analista do comportamento sobre processos comportamentais em organizações**

- 1. Atuar sobre o comportamento humano em qualquer âmbito de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C24)**
- 2. Intervir em fenômenos específicos dos diferentes âmbitos de atuação profissional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C10)**
- 3. Intervir nas organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C21) (11N22C09) (11N05C06) (04S21C07) (04S28C11) (11N05C16)**
  - 3.1. Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C02)(10N21C02)..... 183**
    - 3.1.1. Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)..... 183
      - 3.1.1.1. Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38) ..... 183*
      - 3.1.1.2. Avaliar a própria solidez da formação em Análise do Comportamento (12N20C09)..... 188*
    - 3.1.2. Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02) ..... 211
    - 3.1.3. Planejar a caracterização de necessidades de intervenção ..... 213
    - 3.1.4. Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)..... 215
    - 3.1.5. Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07)(08S02S02) ..... 219
      - 3.1.5.1. Avaliar comportamentos das pessoas que compõe a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05) ..... 219*

3.1.5.2. Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04).	236
3.1.5.3. Avaliar estrutura física da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S03)(13N04S06).....	249
3.1.5.4. Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04)(09S02S02)(07S25S01)(02S04S26) .....	250
3.1.5.5. Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02).....	253
3.1.5.6. Analisar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03C01) .....	255
3.1.5.7. Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09) .....	257
3.1.6. Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02).....	260
3.1.7. Analisar o diagnóstico realizado (08S19C11) .....	267
<b>3.2. Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C05) (11N05C05) (11N14C05) (05S08C05) (02S10C17) (10N08C01) (09S14C05) (02S10C34) (10N04C12) (02S08C33) (02S08C43) (02S10C19) (02S10C26) .....</b>	<b>269</b>
3.2.1. Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11).....	269
3.2.2. Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03) .....	276
3.2.2.1. Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01).....	276

3.2.2.2. Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S09) .....	287
3.2.2.3. Avaliar custo-benefício da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C04)(05S12C03) .....	299
3.2.2.4. Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01).....	300
3.2.2.5. Planejar a manutenção da intervenção .....	303
3.2.2.6. Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12).....	304
3.2.3. Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05) .....	309
3.2.4. Apresentar o planejamento da intervenção à organização .....	311
<b>3.3. Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27) .....</b>	<b>317</b>
3.3.1. Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas.....	317
3.3.2. Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C03).....	322
3.3.3. Intervir diretamente no nível estratégico da organização .....	331
3.3.4. Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C09) .....	336
<b>3.4. Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C14) (05S16C04) (11N01C08) (11N05C01) (11N05C15) (11N05C31) (06S13C01)</b>	

<b>(13N19C01) (02S08C34) (02S08C42) (04S30C04) (04S20S03) (04S07C06) (11N18C01)</b>	
<b>(13N17C06).....</b>	<b>338</b>
3.4.1. Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do	
Comportamento (06S13C02).....	338
3.4.2. Avaliar eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do	
Comportamento (06S17C09).....	341
3.4.3. Avaliar eficácia da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do	
Comportamento (13N10S01)(02S01C33) .....	346
3.4.4. Avaliar efetividade da intervenção .....	349
3.4.5. Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do	
analista do comportamento (10N19S02) .....	350
<b>3.5. Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do</b>	
<b>Comportamento (10N22C01).....</b>	<b>351</b>
3.5.1. Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção sob	
controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C06) .....	351
3.5.2. Replanejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do	
Comportamento (10N17C13)(10N17C01)(05S08C16)(01S36C02) .....	355
3.5.3. Reexecutar a intervenção aperfeiçoada sob controle dos conhecimentos da Análise	
do Comportamento (09S15C04) .....	358
3.5.4. Reavaliar a intervenção após o aperfeiçoamento (01S36C01) .....	359
<b>3.6. Comunicar resultados da intervenção .....</b>	<b>360</b>
3.6.1. Planejar a comunicação de resultados.....	360
3.6.2. Comunicar resultados da intervenção para a organização .....	361

3.6.3. Comunicar à comunidade científica as descobertas da intervenção

(04S07C08)(12N08C09).....362

### **3.1. Caracterizar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C02)(10N21C02)**

#### **3.1.1. Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)**

##### *3.1.1.1. Avaliar o próprio repertório para intervir em organizações (02S14C38)*

Adquirir repertório científico de outras áreas da ciência (06S21C22)

Analisar a ciência como forma de trabalhar com a ignorância e corrigi-la (02S16C09)

Analisar as classes gerais de atuação do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C01)

Analisar as variáveis do o próprio comportamento com a ajuda de supervisor acadêmico (06S16C17) (06S16C15)

Analisar as variáveis que estão operando sobre próprio o comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C31)

Analisar de forma contínua a relação entre o analista do comportamento e a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16C01)

Analisar o próprio comportamento com a ajuda do supervisor acadêmico (06S16C14)

Analisar o próprio comportamento de intervir em organizações (02S15C20)

Analisar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C20)

Apresentar comportamentos de cientista em qualquer campo de atuação (12N08C15) (12N08C16)

Apresentar comportamentos de cientista para intervir em organizações (12N08C12)

Avaliar a dimensão ética dos comportamentos que o analista do comportamento precisa apresentar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S19C04)

Avaliar a própria capacidade de dialogar com os funcionários da organização (09S12S04)

Avaliar a própria capacidade de levantamento de dados (10N05S01)

Avaliar a própria capacidade observação para levantamento de dados (10N05S02)

Avaliar a própria capacidade profissional para transformar o conhecimento científico em práticas profissionais afim de produzir o máximo de benefício possível (12N10C29)

Avaliar a própria dimensão da relação humana com as pessoas (04S30S01)



Avaliar a própria habilidade de relacionamento interpessoal com os funcionários da organização (09S11S01)(09S27C07)

Avaliar a própria relação com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S11C02)

Avaliar a própria rigidez em entender as pessoas (05S26C17)

Avaliar as próprias habilidades sociais assertivas (11N05S05)

Avaliar as próprias limitações ao avaliar o comportamento das pessoas (08S10C05)

Avaliar as próprias limitações ao definir a função do comportamento (08S10C03)

Avaliar as próprias limitações para avaliar as relações de causalidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S19C05)

Avaliar as próprias regras (08S29C07)

Avaliar clareza sobre os próprios comportamentos (05S06C11)

Avaliar como a forma de expressar informações afeta a própria credibilidade profissional (09S18S01)

Avaliar comparação entre os reforçadores oferecidos e recebidos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C05)

Avaliar comportamentos pré-requisitos para a atuação em organizações (08S28C03)

Avaliar comportamentos que constituem a dimensão de atuação que o analista do comportamento está atuando sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03S05)

Avaliar comportamentos que constituem o âmbito de atuação que o analista do comportamento está atuando sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03S06)

Avaliar contribuições que o analista pode trazer para a organização (08S11C14)

Avaliar efeitos da punição sobre o próprio comportamento (01S19S03)

Avaliar estímulos que controlam o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C22)

Avaliar etapas básicas de trabalho do analista do comportamento ao realizar consultoria na organização (13N25S01)

Avaliar função que o analista do comportamento tem que exercer dentro da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C12)

Avaliar o próprio comportamento ao discordar dos funcionários da organização (13N30C03)

Avaliar o próprio comportamento como parte do problema (12N10S05)

Avaliar o próprio comportamento de atuar em organizações (08S28C01)

Avaliar o próprio comportamento de crenças, conceitos e repertório (02S14S13)

Avaliar o próprio comportamento socialmente habilidoso (11N31S01)(11N30S01)

Avaliar o próprio repertório de comportamentos sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S13S03)

Avaliar o próprio repertório de interação social sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S13S02)

Avaliar o próprio senso crítico sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S28C04)

Avaliar o que é suficiente para o analista do comportamento manter o projeto da organização (06S15C09)

Avaliar o que está controlando o próprio comportamento dentro da organização (02S04C32)

Avaliar observação do próprio repertório (02S15C01)

Avaliar os próprios comportamentos de persuasão para a realização da intervenção na organização (08S11S02)

Avaliar os próprios comportamentos de pesquisador (05S14C01)

Avaliar os próprios comportamentos e dos funcionários da organização (01S06S02)

Avaliar os próprios comportamentos empáticos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S11C01)

Avaliar os próprios preconceitos que prejudicam o entendimento do contexto das pessoas (05S26C15)

Avaliar papel do analista do comportamento nas organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N02S05)

Avaliar possível comprometimento da própria produtividade causada pelas dificuldades de se expressar em uma determinada língua (09S13S01)

Avaliar quais comportamentos de um estudante são necessários para realizar a intervenção (01S48S01)

Avaliar que reforçador o analista do comportamento pode fornecer para a organização (06S15C01)

Avaliar reforçadores para o analista do comportamento no início, no meio e no fim da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16C04)

Avaliar reforçadores que o analista do comportamento espera da organização (06S17C07)

Avaliar reforçamento do próprio comportamento (06S15C04)

Avaliar relação entre o analista do comportamento e a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S04)

Avaliar se o conceito de organização controla o próprio comportamento (10N06C21)

Caracterizar as seis etapas básicas da intervenção psicológica sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N26C05)

Caracterizar atuação de analistas do comportamento em organizações (01S01S01)

Caracterizar comportamentos “comerciais” sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S04)

Descrever a contingência do próprio comportamento de maneira mais precisa com ajuda de um supervisor acadêmico (06S16C19)

Desenvolver a própria resistência a frustração (11N31C04)

Desenvolver a própria tolerância a frustração quando não se tem poder sobre a contingência (11N22C08)

Desenvolver as próprias habilidades sociais (11N22C01)

Desenvolver o próprio repertório de ensino de comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S18C04)

Desenvolver o próprio repertório de intervir em organizações (12N18C09)

Desenvolver o próprio repertório de realizar pesquisas (10N15C14)

Desenvolver os próprios comportamentos científicos (12N08C14)

Desenvolver os próprios comportamentos de autogerenciamento de comportamento (01S50C03)

Desenvolver os próprios comportamentos de empatia (11N30C03)

Desenvolver os próprios comportamentos de resolver problemas (01S50C02)

Desenvolver os próprios comportamentos práticos de atuação em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S18C03)

Diferenciar a atuação do analista do comportamento nos diferentes cargos dentro da organização (09S05C06)

Diferenciar a linguagem da Análise do Comportamento da linguagem organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N19C08)

Diferenciar os aspectos teóricos e práticos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11C08)

Examinar comportamentos profissionais do analista do comportamento em organizações (12N01C01)

Examinar de que forma o analista do comportamento é parte do problema (02S15C10)

Examinar de que forma o próprio repertório do analista do comportamento é parte do problema (02S15C11)

Examinar de que forma o próprio repertório pode limitar a intervenção (02S15C14)

Examinar estímulos reforçadores que levam o analista do comportamento a se engajar em uma transformação organizacional (06S15C06)

Examinar grau de limitação do próprio repertório representa para a intervenção (02S15C13)

Examinar o próprio conhecimento sobre finanças necessário para a intervenção (11N31C01)

Examinar o próprio conhecimento sobre legislação necessário para a intervenção (11N31C02)

Examinar qual é próprio limite de repertório para realizar a intervenção (02S15C16)

Identificar comportamentos que precisam ser desenvolvidos em si mesmo para programar condições para desenvolver esses comportamentos (12N08C18)

Identificar contingências que estão inseridas no próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C03)

Identificar de que forma o próprio comportamento é parte do problema (02S15C18)

Identificar estímulos que controlam o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C21)

Identificar etapas do processo de intervenção para intervir em qualquer contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C01)

Identificar limitações em identificar as variáveis do próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16C16)

Identificar o próprio papel na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21C11)

Identificar o quanto o próprio comportamento é parte do problema (02S15C19)

Identificar o que controla o próprio comportamento (08S16C08)

Identificar os próprios comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S21C01)

Identificar reforçadores que mantém os comportamentos do analista do comportamento necessários a intervenção (06S16C08)

Observar a contingência do próprio comportamento de maneira mais precisa com ajuda de um supervisor acadêmico (06S16C18)

Observar as próprias defasagens de repertório (02S15C17)

Participar de fóruns sobre a Análise do Comportamento Aplicada às organizações (04S21C03)

Participar de uma comunidade verbal com colegas professores (04S21C01)

Relacionar os comportamentos comerciais com a prática do analista do comportamento mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S20S01)

Relacionar os comportamentos necessários para fazer uma análise de dados de uma pesquisa aplicada e os comportamentos que são necessários para uma análise de dados de uma intervenção (01S34S02)

Relacionar os objetivos da organização com os próprios objetivos profissionais (12N16C01)

### *3.1.1.2. Avaliar a própria solidez da formação em Análise do Comportamento (12N20C09)*

Analisar os próprios conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C15)

Aplicar os princípios filosóficos da Análise do Comportamento (04S02S05)

Aplicar os princípios técnicos da Análise do Comportamento (04S02S06)

Aprofundar conceitos analítico comportamentais que auxiliarão na intervenção (10N22C02)

Avaliar a análise do conceito de comportamento sob controle da Análise do Comportamento (02S01C17)

Avaliar a própria base conceitual de Análise do Comportamento (05S20C18)

Avaliar a própria clareza com relação aos conceitos da Análise do Comportamento (08S10C07)(08S10C08)(05S24C02)

Avaliar a própria clareza sobre o conceito de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24C03)

Avaliar a própria clareza sobre o conceito de consequência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24C05)

Avaliar a própria clareza sobre o conceito de punição sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24C07)

Avaliar a própria clareza sobre o conceito de reforçador sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24C06)

Avaliar a própria clareza sobre o conceito de resposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24C04)

Avaliar a própria formação científica necessária para a intervenção na organização (12N08S01)

Avaliar a própria formação filosófica básica sobre a Análise do Comportamento (04S29S02)

Avaliar a própria limitação de repertório com relação aos conhecimentos necessários para realizar a intervenção (12N11C01)

Avaliar alicerces do conhecimento científico nos conceitos básicos e nos procedimentos de trabalho da Análise do Comportamento (02S01S01)

Avaliar as sete dimensões do Bayer, Wolf e Risley de 68 atualizado em 87 sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02S07)

Avaliar base teórica da Análise do Comportamento (13N01S02)

Avaliar ciclo do PDCA utilizado pela administração sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S14S01)

Avaliar clareza do próprio referencial teórico da Análise do Comportamento (05S06C07)

Avaliar como os conceitos da Análise do Comportamento são construídos (02S01C11)

Avaliar componentes de qualquer conceito sob controle da Análise do Comportamento (02S01S02)

Avaliar conceitos básicos de Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S09S04)(01S26S04)(11N24S01)(05S24S01)(05S13S02)  
(09S12C02)(07S09S01)(01S13S21)

Avaliar conceitos básicos instrumentais da Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S10S03)

Avaliar conceitos da Análise do Comportamento necessários para a intervenção em organizações (06S20C04)

Avaliar conceitos da Análise do Comportamento que podem auxiliar a intervenção (04S03S04)(04S28S01)(12N07S02)(09S10S01)(02S19C03)(04S02C01)

Avaliar conceitos da psicologia organizacional a partir da linguagem da Análise do Comportamento (10N22C07)

Avaliar conceitos e princípios da Análise do Comportamento (01S26S05)

Avaliar conceitos envolvidos em controle aversivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07S08)

Avaliar conceitos envolvidos no comportamento social sob controle da Análise do Comportamento (01S12S09)

Avaliar conceitos específicos do contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S09S03)

Avaliar conceitos estatísticos necessários para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S13C05)

Avaliar conceitos instrumentais da Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (12N07S03)

Avaliar conceitos necessários para utilizar o conhecimento de outras áreas para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12S01)

Avaliar conceitos operantes sob controle da Análise do Comportamento (01S12S05)

Avaliar conceitos que controlam o próprio comportamento (08S11C06)

Avaliar conceitos que são instrumentais para transpor o conhecimento de outras áreas para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12S02)

Avaliar conceitos relacionados a reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10S05)

Avaliar conceitos relacionados ao comportamento verbal sob controle da Análise do Comportamento (01S13S15)

Avaliar conceitos relacionados com a etapa de coleta de dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S08)

Avaliar conceitos respondentes sob controle da Análise do Comportamento (01S12S04)

Avaliar concepção de ciência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N14S01)

Avaliar conhecimento da antropologia necessário para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21S06)

Avaliar conhecimento da filosofia necessário para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21S07)

Avaliar conhecimento da sociologia necessário para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21S05)

Avaliar conhecimento de comportamento verbal sob controle da Análise do Comportamento (01S12C13)

Avaliar conhecimento de outras ciências humanas necessárias para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21S04)

Avaliar conhecimento de outras ciências necessárias para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21S03)

Avaliar conhecimento já produzido sobre o fenômeno sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S07)

Avaliar conhecimento sobre Análise do Comportamento em organizações (02S16C02)

Avaliar conhecimentos em análise de dados necessários para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (07S27S03)

Avaliar conhecimentos em matemática básica necessários para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (07S27S02)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre análise financeira sob controle da Análise do Comportamento (07S28S02)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre gestão de saúde sob controle da Análise do Comportamento (07S28C04)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre gestão comercial sob controle da Análise do Comportamento (07S28C07)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre Gestão de Processos sob controle da Análise do Comportamento (07S28S04)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre Gestão de processos de negócios (BPM) sob controle da Análise do Comportamento (07S28S05)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre Gestão de Produção sob controle da Análise do Comportamento (07S28S07)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre Gestão de Projetos sob controle da Análise do Comportamento (07S28S06)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre Gestão de Qualidade sob controle da Análise do Comportamento (07S28S03)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre gestão financeira sob controle da Análise do Comportamento (07S28S01)(07S28C05)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre o segmento de atuação da organização sob controle da Análise do Comportamento (07S28C03)



Avaliar conhecimentos sobre empreendedorismo necessários para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (05S21S02)

Avaliar conhecimentos sobre gestão organizacional necessários para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (07S27S04)

Avaliar conhecimentos sobre medicina do trabalho necessários a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (05S06S02)

Avaliar conhecimentos sobre negócios necessários para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (05S21S01)

Avaliar conhecimentos sobre o mercado de trabalho necessários para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (05S21S03)

Avaliar conhecimentos técnicos e comerciais necessários para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (07S29C02)

Avaliar contribuição da teoria da Análise do Comportamento para a intervenção (09S03S02)

Avaliar contribuição para a intervenção da literatura sobre fenômenos organizacionais da psicologia organizacional sob controle dos pressupostos teóricos da Análise do Comportamento (12N01S04)

Avaliar contribuições da administração sob controle dos pressupostos teóricos da Análise do Comportamento (12N02S02)

Avaliar contribuições da dissertação do Silvio Paulo Botomé para a intervenção (04S27S02)(12N19S03)(04S26C01)

Avaliar contribuições da dissertação Performance Diagnostic Checklist – Human Services: adaptação e aplicação em uma organização brasileira de Rocha, G.G. (2016) (08S25S01)

Avaliar contribuições da dissertação Um estudo empírico sobre a contribuição do Performance Diagnostic Checklist para o processo de functional assessment em OBM de Euzebio, V. P. (2016) (08S25S06)

Avaliar contribuições da literatura disponível na biblioteca de OBM (08S25S03)

Avaliar contribuições da literatura produzida por Gusso, H. L. (08S25S04)

Avaliar contribuições da literatura sobre comportamento do consumidor sob controle dos pressupostos teóricos da Análise do Comportamento (12N01S06)

Avaliar contribuições da obra management of innovation para a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (09S23S02)

Avaliar contribuições da psicologia organizacional sob controle dos pressupostos teóricos da Análise do Comportamento (12N02S01)

Avaliar contribuições das obras clássicas da Análise do Comportamento (12N19S02)

Avaliar contribuições das obras de Mager para a intervenção (07S26S04)

Avaliar contribuições das obras de Paul Brown sobre a linguagem utilizada em intervenções (05S20S03)(03S20S01)(05S23S04)

Avaliar contribuições das obras do Catania para a intervenção (12N20S03)(02S17S07)



Avaliar contribuições das obras do Fester para a intervenção (02S17S06)

Avaliar contribuições das obras do Jairo Borges para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N01S05)

Avaliar contribuições das obras do Milenson para a intervenção (12N20S02)

Avaliar contribuições de diferentes áreas do conhecimento para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N03S04)

Avaliar contribuições de estudos sobre intervenções realizadas em diferentes níveis dentro do contexto organizacional (10N19S06)

Avaliar contribuições de Thomas Krause para o Behavioral Based Safety (09S15S01)

Avaliar contribuições do artigo do Alvrero & Alce para a intervenção (03S23S04)

Avaliar contribuições do artigo Task clarification, performance feedback, and social praise do Crowell, Anderson, Abel & Sergio, 1988 para a intervenção(03S23S03)

Avaliar contribuições do capítulo sobre segurança comportamental do livro Performance Management do Daniels para a intervenção (09S22S02)

Avaliar contribuições do coaching para a atuação em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23S02)

Avaliar contribuições do livro Análise do Comportamento do Skinner e Holand para a intervenção (09S07S01)(09S22C02)(09S21S01)

Avaliar contribuições do livro Aprendizagem do Catania para a intervenção (07S26S01)

Avaliar contribuições do livro ciência e comportamento humano do Skinner para a intervenção (12N20S01)(05S22S01)(02S17S01) (08S25S08)(05S23S09)

Avaliar contribuições do livro Coerção e suas implicações do Sidman para a intervenção (09S23S04)

Avaliar contribuições do livro Competência humana do Gilbert para a intervenção (06S19S04)(04S25C01)(05S22S04)

Avaliar contribuições do livro de metodologia do Jhonston e Penny Pecker para a intervenção (04S26C07)

Avaliar contribuições do livro do Sidman para a intervenção (02S17S03)

Avaliar contribuições do livro do Skinner Contingências de reforçamento para a intervenção (05S23S08)(02S17S05)

Avaliar contribuições do livro do Zanelli sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N19C04)

Avaliar contribuições do livro Melhores Desempenhos das Organizações do Rummler & Brache para a intervenção (03S23S01)(01S44S11)(04S04S07)(04S24S03) (10N23S04)

Avaliar contribuições do livro O cientista prático para a intervenção (12N20S07)

Avaliar contribuições do livro Reflections on Behaviorism and Society do Skinner para a intervenção (06S19S05)

Avaliar contribuições do livro Resolvendo problemas de desempenho de Mager & Piper para a intervenção (06S19S02)

Avaliar contribuições do livro Táticas de Pesquisa do Sidman para a intervenção (12N20S06)(02S17S04)

Avaliar contribuições do texto dimensões correntes da Análise do Comportamento do Bayer Wolf e Risley para a intervenção (04S26C06)

Avaliar contribuições do texto sobre desafios do analista do comportamento nas organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S20S01)

Avaliar contribuições dos artigos da Revista de Análise Aplicada (JABA) para a intervenção (02S02S01)

Avaliar contribuições dos artigos do JOBM - Journal of organizational of behavior management para a intervenção (06S19S07)(07S26S06)(05S23S06)(08S25C01)(05S22S02)

Avaliar contribuições dos artigos do Jonh Austin para a intervenção (05S22S06)

Avaliar contribuições dos artigos lidos para a intervenção (12N22C13)

Avaliar contribuições dos artigos sobre o conceito de comportamento (10N23S05)

Avaliar contribuições dos livros do Albert Maker para a intervenção (05S22S05)

Avaliar contribuições dos livros do Daniels para a intervenção (05S23S01)(07S26S02)(07S26S03)

Avaliar contribuições dos livros do Gilbert para a intervenção (05S23S02)(07S26S05)

Avaliar contribuições dos livros do Keller e Schoenfeld para a intervenção (02S17S10)

Avaliar contribuições dos livros do Keller para a intervenção (02S17S09)

Avaliar contribuições dos livros do Mawhinney para a intervenção (05S22S07)(05S23S03)

Avaliar contribuições dos livros do Robert Maker para a intervenção (05S23S05)

Avaliar contribuições dos livros do Skinner para a intervenção (02S17S02)(08S23S01)

Avaliar contribuições dos textos traduzidos na dissertação de Performance Diagnostic Checklist – Human Services: adaptação e aplicação em uma organização brasileira de Rocha, G.G. (2016) (08S25S02)

Avaliar contribuições dos trabalhos de laboratório da análise experimental do comportamento (02S02S02)

Avaliar contribuições para a intervenção da coleção do comportamento em foco V do Vilas-Boas, Cassas & Gusso (10N24S01)

Avaliar contribuições para a intervenção das outras áreas do conhecimento de cunho social sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10S01)

Avaliar contribuições para a intervenção do artigo a serviço da população ou submissão ao poder do Silvio Paulo Botomé (04S27S03) (04S26C03)

Avaliar contribuições para a intervenção do artigo An Integrated Approach for Conducting a Behavioral Systems Analysis de Diener, L., McGee, H. e Miguel, C. (11N25S03) (13N24S01) (11N27S02)

Avaliar contribuições para a intervenção do artigo Análise operacional dos termos psicológicos do Skinner (09S23S05)

Avaliar contribuições para a intervenção do capítulo do Austin do no Handbook of applied behavior analysis (11N25S06)(11N25S08)

Avaliar contribuições para a intervenção do livro Analisando Problemas de Performance de Mager a Pipe (01S44S04)(01S44S01)(01S10S01)

Avaliar contribuições para a intervenção do livro Diagnóstico organizacional da Gongora, E. (10N24S03)

Avaliar contribuições para a intervenção do livro Handbook of organizational Performance do Redmon e Mawhinney (11N27S01)

Avaliar contribuições para a intervenção do texto da Nadia Kienen sobre as classes gerais de intervenção (13N03S01)

Avaliar contribuições para a intervenção do texto do Botomé sobre falsos objetivos de ensino (13N25C02)

Avaliar contribuições para a intervenção do texto sobre o conceito de organização de De Luca e Gusso no livro comportamento em foco V (13N25S02)(10N24S02)

Avaliar contribuições para a intervenção dos livros do Scott Geller sobre segurança do trabalho (05S23S07)

Avaliar contribuições sobre as etapas do diagnóstico organizacional do livro Diagnóstico organizacional da Gongora, E. (10N24S04)

Avaliar contribuições sobre coerção no livro do Sidman para a intervenção (12N20S05)

Avaliar de que forma o próprio comportamento é parte do problema (02S15C07)

Avaliar de que maneira a Análise do Comportamento compete com outras áreas e formação (08S20S06)

Avaliar decorrências do compromisso com a ciência experimental da Análise do Comportamento no processo da intervenção (10N01C03)

Avaliar definição de organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S09)

Avaliar discordâncias do livro Coerção do Sidman sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S23C02)

Avaliar equívocos conceituais no livro Coerção do Sidman (02S17S08)

Avaliar fatores de legislação envolvidos na intervenção sob controle da Análise do Comportamento (05S05S03)

Avaliar fatores de segurança no trabalho envolvidos com a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (05S05S04)

Avaliar fatores envolvidos com a saúde dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S05S02)

Avaliar fenômenos identificados pela psicologia organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento a fim de caracterizar outras variáveis (10N20C20)

Avaliar fonte de buscas das informações adquiridas (12N11C05)

Avaliar forma de manejo das variáveis da dissertação do Silvio Botomé (12N19C05)

Avaliar formas de desenvolver o próprio comportamento de estudo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C12)

Avaliar formas de se manter atualizado na literatura sobre organizações (05S26C14)

Avaliar funcionamento da contingência de três termos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S09S03)

Avaliar história da psicologia organizacional (12N01S01)

Avaliar influencia da visão de homem da Análise do Comportamento na intervenção na organização (08S10C09)

Avaliar integração dos conhecimentos da física para o desenvolvimento do conceito de multideterminação probabilística da Análise do Comportamento (12N21C05)

Avaliar literatura básica da Análise do Comportamento (11N23C01)

Avaliar literatura de Análise do Comportamento Aplicada às organizações (13N02C06)(08S26C02)

Avaliar literatura de psicologia organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C14)(10N20C13)(12N19C03)

Avaliar literatura de senso comum sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23C08)

Avaliar literatura de sobre o problema da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N25S04)

Avaliar literatura necessária para a intervenção (13N01S01)

Avaliar literatura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23C02)

Avaliar literatura sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N29C04)(11N23C07)

Avaliar literatura sobre a descrição das variáveis da organização (09S06C13)

Avaliar literatura sobre o fenômeno da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S08)(01S49C10)(11N08C09)

Avaliar literatura sobre OBM (10N19S05)

Avaliar literatura sobre os verbos utilizados para a programação de ensino do Silvio Botomé (13N09S22)

Avaliar modelo operante sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S09S02)

Avaliar modelo respondente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S13)

Avaliar modelos específicos de OBM sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S13S01)

Avaliar noção de classe de respostas sob controle da Análise do Comportamento (01S13S03)

Avaliar noção de método da Análise do Comportamento (04S28C09)

Avaliar noção de objeto da Análise do Comportamento (04S28C08)

Avaliar noção de processos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C04)

Avaliar noções de mensuração de comportamento sob controle da Análise do Comportamento (01S13S04)

Avaliar noções fundamentais dos sistemas de RH sob controle da Análise do Comportamento (01S46S01)

Avaliar o conceito de acontecimento sob controle da Análise do Comportamento (02S10S04)

Avaliar o conceito de afinamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13S04)

Avaliar o conceito de âmbitos de atuação profissional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22S01)

Avaliar o conceito de analisar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11S03)

Avaliar o conceito de análise funcional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N14C02)(06S05S02)

Avaliar o conceito de antecedentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S28C01)(08S13S01)

Avaliar o conceito de aprendizagem sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16S08)

Avaliar o conceito de autocontrole sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N24S03)(11N08C11)

Avaliar o conceito de avaliação psicológica sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S02)

Avaliar o conceito de caracterização de necessidades sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S01)

Avaliar o conceito de clima organizacional como parte do diagnóstico organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C10)

Avaliar o conceito de clima organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N07C06)

Avaliar o conceito de comportamento da Análise do Comportamento como conceito instrumental para a intervenção (12N07S04)

Avaliar o conceito de comportamento para propor missão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S16)

Avaliar o conceito de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S06) (04S11S02) (02S13S16) (02S08C27) (02S04S35) (01S13S01) (10N06S01) (10N12S01) (12N08S04) (12N13S03) (08S08S01) (10N06C06) (05S07C09) (04S16S01) (04S10S01) (05S07C01) (05S07S05) (10N14S03) (04S02S03) (12N08S05)

Avaliar o conceito de comportamento social sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S14S01)

Avaliar o conceito de comportamento verbal sob controle da Análise do Comportamento (01S12S10)

Avaliar o conceito de concorrência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C07)

Avaliar o conceito de confiabilidade dos dados sob controle da Análise do Comportamento (01S35S03)

Avaliar o conceito de consequência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S02) (08S13S03)

Avaliar o conceito de contiguidade sob controle da Análise do Comportamento (01S26S02)

Avaliar o conceito de contingência como algo circunstancial sob controle da Análise do Comportamento (02S03S02)

Avaliar o conceito de contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07S05)

Avaliar o conceito de contingências de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S28C06) (13N09S15) (12N07S06) (04S11S01) (10N12S02) (04S02S04)

Avaliar o conceito de controle aversivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07S07)

Avaliar o conceito de controle coercitivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N20S04)

Avaliar o conceito de controle de estímulos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S28C02)(04S10S05)(03S11C11)(03S07S04)(03S21S05)

Avaliar o conceito de controle por regras sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11C12)(03S07S07)

Avaliar o conceito de cookboks proposto por Paul Brown (03S20S02)

Avaliar o conceito de cultura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N07C05)(05S08S01)

Avaliar o conceito de cultura sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S08S05)(11N24S02)

Avaliar o conceito de demanda sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S04)(04S09S01)

Avaliar o conceito de demanda social sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N14S02)

Avaliar o conceito de diagnóstico organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S02)(06S05S06)

Avaliar o conceito de discrepância sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05S03)

Avaliar o conceito de discriminação condicional sob controle da Análise do Comportamento (01S26S03)

Avaliar o conceito de economia comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13S01)

Avaliar o conceito de encadeamento de resposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10S10)

Avaliar o conceito de esquemas de reforçamento sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S18S01)(06S10S09)(04S10S04)(07S11S05)(03S11C10)(04S28C07)

Avaliar o conceito de estabelecimento de metas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S04)

Avaliar o conceito de estimulação discriminativa sob controle da Análise do Comportamento (01S13S11)(01S13S12)

Avaliar o conceito de estímulos discriminativos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09C02)(05S24S07)

Avaliar o conceito de estratégia organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11S01)

Avaliar o conceito de ética sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10S06)

Avaliar o conceito de evento como algo eventual sob controle da Análise do Comportamento (02S10S05)

Avaliar o conceito de evento sob controle da Análise do Comportamento (02S10S03)

Avaliar o conceito de extinção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C07)

Avaliar o conceito de fading in sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S28C04)

Avaliar o conceito de fading out sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S28C05)

Avaliar o conceito de faturamento para a intervenção (07S27C03)

Avaliar o conceito de feedback externo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C04)



Avaliar o conceito de feedback interno sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C03)

Avaliar o conceito de feedback sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24S03)(03S11C14)(03S09C06)

Avaliar o conceito de feeling de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13S03)

Avaliar o conceito de fenômeno sob controle da Análise do Comportamento (02S10S02)

Avaliar o conceito de follow-up sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S15S01)

Avaliar o conceito de generalização comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S14S02)(06S13S02)

Avaliar o conceito de goal setting sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24S02)

Avaliar o conceito de identificar necessidades de intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S07)

Avaliar o conceito de instituições sob controle da Análise do Comportamento (02S19S02)

Avaliar o conceito de interpretação como a utilização de eventos como exemplo de processos (09S07S03)

Avaliar o conceito de interpretação proposto por Análise do Comportamento do Skinner e Holand (09S07S02)

Avaliar o conceito de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S03)

Avaliar o conceito de latência sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S18S03)

Avaliar o conceito de linha de base sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21S04)

Avaliar o conceito de lucro líquido para a intervenção (07S27C04)

Avaliar o conceito de lucro sob controle da Análise do Comportamento (02S05S18)

Avaliar o conceito de macrocomportamento sob controle da Análise do Comportamento (01S12S07)

Avaliar o conceito de macrocontingência sob controle da Análise do Comportamento (01S12S06)

Avaliar o conceito de magnitude de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10S06)

Avaliar o conceito de magnitude sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S03)

Avaliar o conceito de mapeamento de processos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C07)



Avaliar o conceito de mensuração sob controle da Análise do Comportamento (01S35S02)(10N16C01)(02S14S04)

Avaliar o conceito de metacontingências sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21S06)(07S11S15)(06S05S05)(01S12S08)(03S07C20)

Avaliar o conceito de metas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11C13)(03S09C04)(06S13S07)

Avaliar o conceito de método sob controle da Análise do Comportamento (01S33S01)

Avaliar o conceito de missão organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S04)(06S12C02)

Avaliar o conceito de modelo estrutural de cascadeamento de reforçadores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S01)

Avaliar o conceito de momentum comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S06) (04S10S06)

Avaliar o conceito de monitoramento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S14S01)

Avaliar o conceito de multideterminação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N21S02)

Avaliar o conceito de necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N18S04)(04S09S02)

Avaliar o conceito de necessidades sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S03)(10N14S01)

Avaliar o conceito de nível de mensuração de variável sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16S04)(10N15S01)(12N13S10)

Avaliar o conceito de objetivo de uma organização sob controle da Análise do Comportamento (02S13S02)

Avaliar o conceito de objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N14C03)(02S13S15)(02S13S01)

Avaliar o conceito de observação sob controle da Análise do Comportamento (01S35S01)

Avaliar o conceito de operação motivadora sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S08S04)(06S14S04)

Avaliar o conceito de organização sob controle da Análise do Comportamento (02S19S01)(10N06S08)

Avaliar o conceito de penalidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10S04)

Avaliar o conceito de pinpont do Aubrey Daniels (11N10S01)

Avaliar o conceito de pinpont sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05S01)(06S08S01)

Avaliar o conceito de produto comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07S06)(05S07C02)

Avaliar o conceito de programação de contingências de ensino sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11S08)

Avaliar o conceito de punição sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10S03)(05S09S04)

Avaliar o conceito de reforço negativo sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S08S03)(06S10S02)

Avaliar o conceito de reforço positivo sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S08S02)(06S10S01)

Avaliar o conceito de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13S08)(05S24S06)(05S09S03)

Avaliar o conceito de regras sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N24S04)

Avaliar o conceito de resposta como uma atividade sob controle de um estímulo (02S04S36)

Avaliar o conceito de respostas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S28C03)(08S13S02)

Avaliar o conceito de segurança no trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24S04)

Avaliar o conceito de sistema comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S10S02)(03S21S07)

Avaliar o conceito de sistema de processamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C05)

Avaliar o conceito de sistema de recebimento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C06)

Avaliar o conceito de teste ACORN (01S29S01)

Avaliar o conceito de tríplice contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C01)

Avaliar o conceito de variáveis entrelaçadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24S05)

Avaliar o conceito de variável sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N18S03)(02S09S06)(02S10S01)(12N21S01)(12N13S09)(12N13S02)(10N16S03)

Avaliar o próprio conhecimento da teoria da Análise do Comportamento como um pré-requisito para o trabalho (09S25S01)

Avaliar o próprio conhecimento de pesquisa básica para atuar em contextos organizacionais (11N29S01)

Avaliar o próprio conhecimento em Análise do Comportamento (05S24C01)(03S21C01)

Avaliar o próprio conhecimento em Análise do Comportamento nas organizações (03S21C02)

Avaliar o próprio conhecimento em análise experimental do comportamento (11N29S02)

Avaliar o próprio conhecimento sobre a fundamentação científica da Análise do Comportamento (10N20C04)

Avaliar o próprio conhecimento sobre a fundamentação filosófica da Análise do Comportamento (10N20C02)

Avaliar o próprio conhecimento sobre a fundamentação metodológica da Análise do Comportamento (10N20C03)

Avaliar o próprio conhecimento sobre a fundamentação teórica da Análise do Comportamento (10N20C01)

Avaliar o próprio conhecimento sobre argumentação e lógica (04S29S03)

Avaliar o próprio conhecimento sobre gestão de pessoas (05S21C08)

Avaliar o próprio conhecimento sobre o processo de diagnóstico organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21C07)

Avaliar o próprio conhecimento sobre o processo de entrevistar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21C06)

Avaliar o próprio conhecimento sobre os conceitos de Análise do Comportamento (03S21C09)

Avaliar o próprio conhecimento sobre os princípios básicos da Análise do Comportamento (05S24C12)

Avaliar o próprio conhecimento sobre pesquisa (05S24C11)

Avaliar o próprio conhecimento técnico da Análise do Comportamento Aplicada às organizações (08S22C01)

Avaliar o próprio conhecimento técnico necessário para atuação na organização (08S22C02)

Avaliar o próprio conhecimento sobre punição (01S19S01)

Avaliar o próprio referencial teórico da Análise do Comportamento (05S06C10)

Avaliar o que define uma organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S10)

Avaliar obras de autores mais utilizados pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C07)

Avaliar perspectiva naturalística sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02S01)

Avaliar perspectiva pragmatista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02S02)

Avaliar planejamento dos conceitos sob controle da Análise do Comportamento (02S19S03)

Avaliar possíveis locais de busca de informações sobre a intervenção (12N12C01)

Avaliar princípios básicos de Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S28S03)

Avaliar princípios básicos de dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S27C06)

Avaliar referências teóricas da Análise do Comportamento que podem contribuir com a intervenção (09S01S01)

Avaliar solidez da própria formação científica para intervir em organizações (12N08C11)

Avaliar tipos de reforço sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S18S02)

Avaliar transposição do conhecimento da administração para a intervenção do psicólogo organizacional (12N02S04)

Avaliar uso dos conceitos da Análise do Comportamento para realizar o diagnóstico da organização (08S10C06)

Avaliar visão da psicologia sobre a psicologia organizacional (12N01S03)

Avaliar visão de homem da Análise do Comportamento (05S01S01)

Avaliar vocabulário da Análise do Comportamento (08S20S03)

Buscar a todo momento novos conhecimentos sobre os fenômenos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C20)

Buscar fontes de informação variadas mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12C10)

Buscar informações sobre o campo de atuação organizacional (09S20C02)

Buscar possíveis formações necessárias sobre o campo de atuação (09S20C03)

Caracterizar áreas de conhecimento envolvidas no campo organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C18)

Caracterizar como o conhecimento influencia as intervenções profissionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N20C15)

Caracterizar conhecimentos necessários para a intervenção profissional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N20C13)

Caracterizar noção de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C01)

Caracterizar o papel do conhecimento nas práticas profissionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N20C14)

Conceituar comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N27C02)(13N26C06) (10N20C06)

Conceituar contingência de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C07)

Conceituar contingências sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C08)

Conceituar objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento(08S16C02)

Conceituar organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N27C03)(13N25C01)

Conceituar os conceitos básicos de Análise do Comportamento que orientam a intervenção em organizações (12N21C07)

Conceituar os conceitos da Análise do Comportamento relevantes para intervenção (10N20C05)

Conceituar variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N27C01)(13N26C01)

Conferir o próprio conhecimento para intervir em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N11C06)

Consultar as obras de psicologia organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N19C02)

Criticar a literatura sobre os fenômenos da intervenção sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (01S49C07)

Desenvolver a própria formação científica (12N08C13)

Desenvolver a própria formação em Análise do Comportamento (09S05C01)

Desenvolver conhecimentos sobre o fenômeno organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento a partir da literatura existente (10N22C08)

Desenvolver o próprio repertório de conhecimentos sobre a Análise do Comportamentos aplicadas a organização (06S18C02)

Diferenciar a causalidade do comportamento entendido pelo senso comum e pela Análise do Comportamento (09S16C01)

Diferenciar a referência teórica da Análise do Comportamento das demais correntes teóricas (09S01S02)

Diferenciar a utilização dos conceitos de objetivo organizacional, missão, meta e vocação sob controle da Análise do Comportamento (02S01C27)

Diferenciar a visão da Análise do Comportamento e do senso comum (09S13S03)

Diferenciar a visão de mundo da Análise do Comportamento da visão de mundo de psicólogos organizacionais de outras abordagens (08S01C02)(08S01C01)

Diferenciar a visão de mundo da Análise do Comportamento da visão de mundo da sociedade (08S20S01)

Diferenciar as explicações teóricas fornecidas pela Análise do Comportamento das outras correntes teóricas (09S01C01)

Diferenciar atuação de um analista do comportamento da atuação dos demais psicólogos organizacionais (01S02C02)

Diferenciar comportamento de produto comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C03)

Diferenciar conceitos da Análise do Comportamento por meio dos comportamentos que cada conceito representa (12N03C23)

Diferenciar conhecimento científico de senso comum (13N14C01)

Diferenciar modalidades de trabalho de cada um dos tipos de conhecimentos (02S16C06)

Diferenciar o conceito de curar do conceito de reabilitar a partir dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C22)

Diferenciar o conceito de desempenho e de resultados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S02S01)

Diferenciar o conceito de objetivo organizacional de outros conceitos utilizados na organização sob controle da Análise do Comportamento (02S01C28)

Diferenciar o contexto brasileiro do contexto estrangeiro ao ler pesquisas estrangeiras sobre Análise do Comportamento em organizações (03S18C11)

Diferenciar o objetivo da pesquisa básica e da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S01C01)

Diferenciar o procedimento científico dos demais procedimentos das formas de conhecer (02S16C08)

Diferenciar o processo de autocontrole de responder sob controle do reforçamento de maior magnitude atrasado de esquivar da alta frequência do controle aversivo futuro (11N08S04)

Diferenciar o senso comum e a teoria científica da Análise do Comportamento (09S16S01)

Diferenciar os conceitos da Análise do Comportamento de outras áreas de conhecimento (12N03C19)

Diferenciar os conceitos de objetivos, metas, missão e vocação da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S01S14)

Estudar sobre os fenômenos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C10)

Examinar a forma de entender o ambiente organizacional de outras áreas de conhecimento (06S21C14)

Examinar avanços dos conceitos da Análise do Comportamento tendo como base a descrição do Skinner (12N20C04)

Examinar comportamentos que determinam o reforçamento do analista do comportamento (06S15C07)

Examinar conceito de objetivo e seus complementos sob controle da Análise do Comportamento (02S13C04)

Examinar conceitos que podem ser desenvolvidos segundo a ótica da Análise do Comportamento (12N20C01)

Examinar de que forma o conhecimento de outras áreas contribui para a atuação do analista do comportamento (06S21C23)

Examinar de que maneira cada conceito auxilia na composição da teoria da Análise do Comportamento (06S20C02)

Examinar fenômenos que são mais comumente presentes dentro de um determinado contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N22C03)

Examinar fundamentos básicos da Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S22C04)

Examinar informações da melhor fonte avaliada (12N12C02)

Examinar literatura de administração e gestão de pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C06)

Examinar literatura sobre Análise do Comportamento em organizações (04S29C08)

Examinar literatura sobre o fenômeno que sofrerá a intervenção (04S29C02)(01S49C04)

Examinar literatura sobre organizações constantemente (05S26C11)

Examinar literaturas recentes sobre os processos e fenômenos da intervenção (05S26C11)

Examinar o conceito de análise funcional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N14C01)

Examinar o conceito de antecedente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C24)

Examinar o conceito de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N25C08)

Examinar o conceito de comportamentos alternativos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C08)

Examinar o conceito de concorrência de comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C09)

Examinar o conceito de esquemas de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N25C04)

Examinar o conceito de extinção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N25C07)

Examinar o conceito de feedback sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C25)

Examinar o conceito de lucro sob controle da Análise do Comportamento (02S06C01)

Examinar o conceito de missão organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11C05)

Examinar o conceito de operações motivacionais como um antecedente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S14C01)

Examinar o conceito de organização a partir da leitura analítico comportamental (10N24C01)

Examinar o conceito de pinpoint sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C06)



Examinar o conceito de punição sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N25C06)

Examinar o conceito de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N25C05)(06S15C22)

Examinar o conceito de repertório sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C23)

Examinar o objeto de intervenção do analista do comportamento em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N02C02)

Examinar o próprio comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C30)

Examinar outras ciências para entender os comportamentos que a sociedade já produziu (06S21C15)

Explicitar as diferenças entre os conceitos da Análise do Comportamento e os conceitos utilizados pela área organizacional (02S03C03)

Explicitar as variáveis que compõe os conceitos de Análise do Comportamento utilizando a linguagem da organização (03S20C06)

Explicitar de maneira clara de que forma os conceitos utilizados interferem nos comportamentos (02S03C01)

Explicitar de uma maneira clara e objetiva a função do analista do comportamento para a organização (03S10C02)

Extrair do artigo científico lido benefícios para a atuação profissional (12N22C14)

Identificar a própria definição de intervenção (02S13C06)

Identificar a própria definição de objetivo (02S13C05)

Identificar a própria definição de objetivo da organização (02S13C09)(02S13C07)

Identificar a própria definição de objetivo do produto na sociedade (02S13C10)

Identificar a própria definição do objetivo do trabalho da organização (02S13C08)

Identificar aspectos relevantes da literatura sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N20C11)

Identificar avanços dos conceitos da Análise do Comportamento (12N20C05)

Identificar comportamentos básicos relacionados aos princípios da Análise do Comportamento (10N25C01)

Identificar conceitos básicos da Análise do Comportamento no ambiente organizacional (11N08C08)

Identificar conceitos da Análise do Comportamento no ambiente organizacional (11N29C01)(11N12C03)

Identificar conceitos da Análise do Comportamento que facilitam a percepção de fenômenos no campo de atuação (04S10C07)



Identificar conceitos envolvidos processos comportamentais (02S12C04)

Identificar conceitos relacionados aos processos que foram manejados na dissertação do Silvio Botomé (12N19C12)

Identificar forma de produção de conhecimento dentro da Análise do Comportamento (10N20C09)

Identificar formas de buscar informação de outras áreas do conhecimento necessárias a intervenção (05S26C07)

Identificar função do analista do comportamento em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N02C03)

Identificar literatura no JOBM sobre gestão da inovação (09S23S01 )

Identificar literatura que deu base para a Análise do Comportamento em organizações (12N01C03)

Identificar literatura sobre o fenômeno que sofrerá a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (04S08C07)

Identificar literaturas recentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23C03)

Identificar maneiras de conhecer (filosofia, senso comum, religião, arte e ciência) (02S16C04)

Identificar maneiras de trabalhar com conhecimento (02S16C05)

Identificar modalidades de conhecimento (02S16C03)

Identificar o grau de parcialidade nas informações encontradas sobre Análise do Comportamento em organizações (12N02C01)

Identificar o processo necessário para realizar uma análise conceitual (02S12C02)

Identificar o próprio repertório teórico para realizar a intervenção (08S16C06)

Identificar o que cada conceito da Análise do Comportamento implica na atuação profissional (12N03C21)

Identificar o que determina um procedimento científico (02S16C07)

Identificar o que é Análise do Comportamento (08S26C01)

Integrar as informações fornecidas pelas pessoas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C25)

Integrar conhecimentos de diferentes áreas do conhecimento na intervenção em organizações mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N12C09)(12N10C09)

Julgar a literatura sobre os fenômenos da intervenção sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (01S49C08)

Ler literaturas de psicologia organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N29C03)

Ler literaturas sobre os fenômenos da intervenção (01S49C01)

Ler pesquisas sobre a atuação do analista do comportamento (03S11C04)

Ler revistas científica de Análise do Comportamento Aplicada às organizações (11N23C06)

Localizar conhecimentos necessários para a intervenção (12N11S01)

Localizar literatura consideradas referência na Análise do Comportamento em organizações (12N19S01)

Localizar literatura em Análise do Comportamento Aplicada às organizações (08S26S01)

Localizar literatura sobre PDCHS e PDC no JOBM (08S25S09)

Localizar livros de OBM (08S25S07)

Localizar o sistema conceitual da Análise do Comportamento que contribui para a intervenção (02S10C04)

Localizar textos de acordo com as questões específicas da organização no JOBM (01S44S10)

Nomear os conceitos da Análise do Comportamento utilizando a linguagem da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S11C08)

Observar os conceitos da Análise do Comportamento no ambiente organizacional (11N12C04)

Operacionalizar o conceito de clima sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19S07)

Operacionalizar os conceitos de Análise do Comportamento Aplicada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S18C01)

Realizar a análise comportamental de conceitos sob controle da Análise do Comportamento (02S12C01)

Realizar leitura analítico comportamental dos conceitos da psicologia organizacional (10N19C11)

Realizar pesquisa documental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08S02)

Relacionar a teoria da Análise do Comportamento com o ambiente da organização (09S24C02)

Relacionar as interações interpessoais com o modelo respondente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S14)

Relacionar o conhecimento da Análise do Comportamento com os conhecimentos da área organizacional (08S11C05)

Relacionar o trabalho realizado no contexto de pesquisa e no contexto de intervenção (02S01C18)

Relacionar os conceitos da Análise do Comportamento com o ambiente organizacional (11N28C03)

Relacionar os conhecimentos sobre Análise do Comportamento com os conhecimentos sobre o campo de atuação (09S07C06)

Relacionar os conhecimentos teóricos da Análise do Comportamento com as práticas de laboratório (09S20C01)

Relacionar os princípios da teoria da Análise do Comportamento e as variáveis do ambiente de trabalho (09S24C01)

Selecionar informações sobre a Análise do Comportamento em organizações que podem auxiliar na intervenção (12N01C02)

Traduzir a literatura básica sobre o campo organizacional para a linguagem analítico comportamental (10N22C06)

Traduzir os conhecimentos de outras áreas de conhecimento em termos comportamentais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N12C12)(12N12C13)

Transformar conceitos da psicologia organizacional em analítico comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C10)

Transformar conhecimentos em comportamentos profissionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N12C04)

Transformar o conhecimento de Análise do Comportamento em comportamentos profissionais (12N20C10)(02S01C19)

Utilizar artigos específicos relacionados a temática da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N24C02)

Verificar a literatura científica sobre Análise do Comportamento Aplicada às organizações (04S21C04)

### **3.1.2. Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)**

Adaptar linguagem ao contatar pessoas da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S16C01)

Analisar as possibilidades de atuação do analista do comportamento em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C29)

Avaliar dificuldades que a diferença de pensamento entre analista do comportamento e organização pode ocasionar (08S20S04)

Avaliar formas de entrar no ambiente corporativo (08S20S05)

Avaliar formas de produzir o currículo para as organizações (08S28C07)

Avaliar formas utilizar o conhecimento da Análise do Comportamento para atuar no ambiente corporativo (08S20C01)

Avaliar linguagem mais adequada para se comunicar com a organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S21C02)

Avaliar linguagem utilizada pelas organizações do mesmo ramo (03S18C07)(03S18C08)

Avaliar possíveis dificuldades de linguagem que podem ocorrer em decorrência da linguagem técnica da Análise do Comportamento (07S23S01)

Avaliar visão da sociedade sobre a psicologia organizacional (12N01S02)

Avaliar visão que os gestores tem sobre a psicologia (03S17S03)

Demonstrar a função do analista do comportamento na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S17S06)

Demonstrar como o analista do comportamento pode contribuir para a organização (08S11C10)

Demonstrar para o gestor o papel da psicologia dentro das organizações (03S18S02)

Diferenciar a atuação do analista do comportamento das outras áreas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02S08)

Diferenciar expectativas profissionais e possibilidades de atuação no campo de atuação (09S20C04)

Enviar currículo para as organizações (08S28C06)

Examinar reforçadores que o analista do comportamento obtém para fazer o trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C03)

Explicitar a função do analista do comportamento dentro da organização (05S20C19)(03S10C01)

Explicitar para a organização os reforçadores que o analista do comportamento pode oferecer (06S17C08)

Fornecer exemplos de intervenção utilizando a linguagem mais próxima da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S21C03)

Identificar formas de começar a atuar em organizações (08S28C02)

Identificar interesses em comum entre o analista do comportamento e o tomador de decisão (07S06C09)

Manter contato com as pessoas tomadoras de decisão na organização fora do ambiente de trabalho (07S06C07)

Manter contato com as pessoas-chave da organização (07S14C08)

Realizar comportamentos assertivos de civilidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S31S02)

Realizar comportamentos básicos empáticos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S31S01)

Realizar comportamentos da classe de comportamentos de “ser político” mantendo os princípios da Análise do Comportamento (13N30C01)

Usufruir das oportunidades que aparecem na organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N22C06)

### **3.1.3. Planejar a caracterização de necessidades de intervenção**

Avaliar contribuições do PDCHS (Performance Diagnostic Checklist Human Service) para a busca de literatura para a intervenção (08S07S05)

Avaliar contribuições do PDCHS (Performance Diagnostic Checklist Human Service) para a intervenção nas organizações (08S07S04) (08S07S01)

Avaliar contribuições do PDCHS (Performance Diagnostic Checklist Human Service) para o diagnóstico da organização (08S06S02) (08S07S03)

Avaliar contribuições do questionário para análise de sistemas comportamentais no texto do Dinner McGee e Caio Miguel para a intervenção (04S26C05)

Avaliar o grau em que a variável pode variar (02S09S08)

Avaliar respostas relacionadas a diagnóstico organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S01)

Avaliar situação em que o analista do comportamento pode desistir da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C05)

Avaliar utilização dos conceitos do Total Performance System sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C01)

Avaliar variáveis que o analista do comportamento não tem controle sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C03)(11N22C05)(05S17S02)

Caracterizar a forma em que a variável varia de acordo com os graus (02S09S011)

Caracterizar comportamento problemas em uma entrevista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S13)

Caracterizar comportamentos relacionados a entrevista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08S01)

Definir graus de variáveis sob controle da Análise do Comportamento (02S09C25)

Delimitar as variáveis que serão observadas sob controle dos conceitos relacionados aos fenômenos que sofrerão a intervenção (10N06C11)

Diferenciar a análise funcional da avaliação funcional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N15S02)

Diferenciar entre fenômenos, classe de eventos e evento sob controle da Análise do Comportamento (02S10C02)

Diferenciar formas de medir os graus de variação de uma variável (02S10C09)

Diferenciar níveis de mensuração da variável sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C20)

Diferenciar observar fenômenos e olhar fenômenos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21C05)

Diferenciar organograma, diagrama e fluxograma (02S04S55)

Estabelecer como mensurar os componentes do TPS (01S14C13)

Estabelecer hipóteses de consequentes para os comportamentos (01S10C08)

Estabelecer hipóteses de estímulos antecedentes para o comportamento do funcionário (01S10C07)

Examinar a forma de se relacionar com os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C07)(09S06C06)

Examinar formas de conversar com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C14)

Formular perguntas diretas de entrevista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S10)

Formular perguntas indiretas de entrevista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S11)

Identificar como as variáveis dos comportamentos variam ao longo de graus (02S10C06)

Identificar comportamentos que precisam ser apresentados pelo analista do comportamento em organização (05S26C09)

Identificar diferentes tipos de observação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N26C03)

Identificar ferramentas de coleta de informações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04C01)

Identificar formas de medir a contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C08)

Identificar formas de medir a resposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C09)

Identificar formas de mensurar os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S24C04)

Identificar informações relevantes na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C13)

Identificar níveis de mensuração do comportamento problema (02S10C13)

Identificar níveis de mensuração possíveis para a variável (02S10C07)

Identificar possíveis variáveis que determinam comportamentos (02S08C24)

Identificar tipos de variáveis que precisam ser observadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C01)

Identificar variáveis que precisam ser mensuradas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C08)

Planejar a análise comportamental utilizando os conceitos relacionados ao planejamento (02S11C02)

Utilizar metodologia de levantamento de dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N26C07)

### **3.1.4. Avaliar criticamente as demandas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C08)**

Analisar a demanda da organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (01S14C02)

Analisar o cliente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S18C05)

Analisar os problemas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S11S02)

Avaliar a gravidade do problema a longo prazo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S08)

Avaliar a gravidade do problema apresentado como demanda pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S04)

Avaliar a gravidade do problema para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S05)

Avaliar a necessidade que faz haver a demanda solicitada pela organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S02)

Avaliar comportamentos nomeados pela organização como desmotivação (03S07S01)

Avaliar comportamentos nomeados pela organização como indisciplina (03S07S02)

Avaliar comportamentos nomeados pela organização de maneira subjetiva (06C07S01)

Avaliar comportamentos nomeados pela organização na demanda sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07S03)

Avaliar decorrências do problema nas relações entre os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S10)

Avaliar decorrências do problema para o processo produtivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S12)

Avaliar demanda de aconselhamento solicitada pelo gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C08)

Avaliar demanda de contratação solicitada pelo gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C06)

Avaliar demanda de demissão de pessoas solicitada pelo gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C07)

Avaliar demanda de mediação de conflitos solicitada pelo gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C05)

Avaliar demanda de saúde mental dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02S03)

Avaliar demanda de treinamento solicitada pelo gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C04)



Avaliar demanda do gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S05) (13N02S01)

Avaliar demanda do ponto de vista ético (01S14C03)

Avaliar demanda sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S06C01)

Avaliar demandas de desempenho solicitadas pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03S04)

Avaliar demandas de retenção solicitadas pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03S05)

Avaliar demandas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S02)

Avaliar em conjunto do gestor o que ele está nomeando como problema de desempenho (08S07C10)

Avaliar imediatez da demanda sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02S02)

Avaliar interpretação que o gestor faz com relação aos problemas da organização (08S02S06)

Avaliar o quanto o gestor acredita que ele é parte do problema do funcionário (12N04S09)

Avaliar o que o gestor nomeia como problema de liderança (03S06S03)

Avaliar o que o gestor nomeia como problema de motivação (03S06S02)

Avaliar prejuízos que o problema causa para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S09)

Avaliar problemas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N04C02)

Avaliar quais são as consequências do problema para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S07)

Avaliar qual é o problema apresentado pela organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S01)

Avaliar quem são as pessoas envolvidas no problema (05S12S06)

Avaliar se o problema ocasiona desgaste nas relações entre os funcionários da organização (05S12S11)

Avaliar solicitações da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22S03)

Avaliar solução que a organização traz junto com a queixa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S06)

Avaliar solução que o gestor solicita ao analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S07)

Caracterizar a queixa da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S05)

Caracterizar a solicitação da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S03)(04S08C02)

Caracterizar demanda da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S08C01)

Caracterizar demanda trazida pelo gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S06)

Caracterizar o problema apresentado sob controle da Análise do Comportamento (02S10C35)

Caracterizar o que é motivação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C17)

Caracterizar o que é satisfação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C16)

Caracterizar o que é valorização do trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C15)

Caracterizar o que os funcionários da organização entendem como problema sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S01)

Caracterizar problemas sob controle da Análise do Comportamento (02S10C25)

Coletar informações sob a perspectiva dos gestores acerca da demanda (12N04C04)

Descrever os problemas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C03)

Diferenciar as suas demandas das demandas sociais da organização (02S14C41)

Diferenciar demanda e problema sob controle da Análise do Comportamento (02S09C05)

Diferenciar demanda e problemas enfrentados pelos funcionários da organização (02S04C01)

Examinar determinantes dos fenômenos considerados problemas pelos funcionários da organização (10N06C15)

Identificar componentes nucleares do problema (02S10C15)

Identificar decorrências dos problemas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C19)

Identificar decorrências dos problemas para vida das pessoas distantes da organização (02S09C16)

Identificar decorrências dos problemas para vida das pessoas no futuro da organização (02S09C17)

Identificar decorrências dos problemas para vida das pessoas próximas à organização (02S09C15)

Identificar em conjunto com o gestor os comportamentos correspondentes aos problemas relatados (08S07C14)

Identificar o grau de gravidade do problema que está ocorrendo na organização (02S10C14)

Identificar o problema que provoca a demanda informada pelo gestor (02S04C04)

Identificar o que controla a demanda do gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N05C08)

Identificar qual é o problema da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06S07)

Identificar situações relacionadas aos problemas (02S10C16)

Identificar variáveis que controlam o comportamento de faltar ao trabalho (04S04C07)

Identificar variáveis que controlam o comportamento de trabalhar (04S04C06)

Identificar variáveis relevantes para avaliar a demanda sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S06C02)

Observar as inter-relações entre os problemas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S06C01)

Operacionalizar a demanda do gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S08)

Ouvir a demanda da organização (01S14C01)

Ouvir a demanda dos funcionários da organização (02S03C05)

Perguntar ao gestor informações sobre a demanda sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S06C03)

Perguntar ao gestor que tipo de comportamentos ele nomeia como motivação (03S06C04)

Perguntar ao gestor que tipo de comportamentos ele nomeia como problema de liderança (03S06C06)

Perguntar ao gestor que tipo de comportamentos ele nomeia como problema motivacional (03S06C05)

Perguntar ao gestor que tipo de comportamentos ele nomeia como problemas apresentados na demanda (03S06C07)

Registrar a demanda dos funcionários da organização (02S03C06)

### **3.1.5. Avaliar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C07)(08S02S02)**

#### *3.1.5.1. Avaliar comportamentos das pessoas que compõe a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S05)*

Analisar antecedentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S09C03)

Analisar as variáveis individuais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C03)

Analisar as variáveis que controlam o comportamento das pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S20C01)

Analisar as variáveis que estão operando sobre o comportamento do contratante sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C32)

Analisar as variáveis sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C04)

Analisar comportamentos no ambiente organizacional sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (02S01C30)

Analisar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S09C02) (04S11C07)

Analisar consequências dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S01)(04S09C05)

Analisar consequências que sejam possivelmente reforçadoras para o desempenho dos funcionários (03S03C02)

Analisar contingências de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S12C02)

Analisar funcionalmente comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C10)

Analisar o comportamento como um fenômeno multideterminado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C18)

Analisar o comportamento identificando a classe de estímulos, as ações e os resultados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C19)

Analisar o comportamento sob controle da noção de variável da Análise do Comportamento (12N13C12)

Analisar o nível de desempenho do funcionário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C07) (10N04C05)

Analisar o padrão de comportamentos que o esquema de reforçamento produz sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C18)

Analisar o papel dos eventos antecedentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02C06)

Analisar o papel estímulos contextuais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02C07)

Analisar os antecedentes e consequentes da rotina de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C09)

Analisar os antecedentes, as respostas e as consequências do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C15)

Analisar os componentes do TPS para o nível de tarefas (01S14S05)

Analisar os comportamentos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S14C01)

Analisar os comportamentos sob controle dos conceitos da Análise do Comportamento (08S14C02)

Analisar os processos comportamentais nomeados pela organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C02)

Analisar os processos comportamentais presentes na organização (02S04C27)

Analisar processos comportamentais dentro do contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C10) (04S04S03)

Analisar respostas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S09C04)

Analisar verbalização das variáveis envolvendo consequências de médio prazo apresentadas pelos funcionários da organização (01S52C04)

Analisar verbalização sobre as variáveis envolvendo consequências de curto prazo apresentadas pelos funcionários da organização (01S52C03)

Avaliar a forma das pessoas se relacionarem no ambiente da organização (02S14C10)

Avaliar a forma de reação dos funcionários diante de mais diversas situações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S03S06)

Avaliar a importância das tarefas dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S15)

Avaliar a importância dos autoclínicos sob controle da Análise do Comportamento (01S13S19)

Avaliar acesso ao reforçador de todos os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S10)

Avaliar articulação entre o trabalho dos funcionários da organização (02S01S11)

Avaliar as contingências de reforços que controlam o comportamento dos funcionários da organização (02S02C04)

Avaliar as pessoas que fazem parte da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C06)

Avaliar autoclínicos utilizados pelas pessoas da organização sob controle da Análise do Comportamento (01S13S18)

Avaliar características dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S26C16)

Avaliar circunstâncias em que os funcionários trabalham (02S04S19)

Avaliar clareza das pessoas sobre as tarefas (13N04S14)

Avaliar clareza dos funcionários acerca dos objetivos organizacionais (02S01S03)

Avaliar clareza dos funcionários acerca dos resultados de seu trabalho (02S01S04)

Avaliar clareza dos funcionários sobre suas funções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N07C04)

Avaliar clima organizacional como a percepção que as pessoas têm a respeito das interações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C16)

Avaliar como os diferentes esquemas de reforço geram os padrões de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C06)

Avaliar comportamento como fruto da seleção filogenética, ontogenética e cultural (12N21S03)

Avaliar comportamento o mais rápido possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C26)

Avaliar comportamento sob a perspectiva de seleção cultural (11N07S02)

Avaliar comportamento sob controle da distinção entre nível de mensuração e variável sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C22)

Avaliar comportamentos do gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S04) (05S16C09)

Avaliar comportamentos do grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N15C03)

Avaliar comportamentos do líder sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03S07)

Avaliar comportamentos dos funcionários dos departamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03S03)

Avaliar comportamentos na organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S34)

Avaliar comportamentos presentes no ambiente organizacional (01S06S01)

Avaliar comportamentos que são valorizados na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S03S07)

Avaliar comportamentos respondentes sob controle da Análise do Comportamento (01S13S20)

Avaliar comportamentos sob controle do conceito de comportamento da Análise do Comportamento (02S14C09)

Avaliar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C10)(02S10C18)(11N06C08)

Avaliar comportamentos verbais e não verbais que os funcionários da organização apresentam (02S04S32)

Avaliar condicionamento respondente sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (01S12S02)

Avaliar condições em que o funcionário realiza as atividades na organização (02S01S07)

Avaliar condições nas quais as pessoas atuam (02S04S31)

Avaliar conhecimento das pessoas sobre os efeitos das práticas realizadas na organização (03S25S01)

Avaliar conhecimento dos gestores sobre os efeitos das variáveis que produzem para os funcionários (03S09S02)

Avaliar conversas realizadas com os funcionários da organização (08S12C10)

Avaliar de que forma as interações entre as pessoas constituem a organização (02S08C36)

Avaliar de que forma os resultados valorosos para os funcionários da organização afetam o seu comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10S04)

Avaliar decorrência de eventos ambientais no comportamento dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12S01)

Avaliar decorrências das atividades realizadas pelos funcionários da organização (02S01S08)

Avaliar desempenho dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N02C07)(07S04S01)

Avaliar diferença entre os produtos do comportamento e as consequências reforçadoras desse comportamento (01S16S01)

Avaliar dificuldades que os funcionários da organização enfrentam sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04S04)

Avaliar discurso mentalista dos funcionários da organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S07C11)

Avaliar divergência entre os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N07C01)

Avaliar duração da resposta apresentada pelos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13S07)

Avaliar efeito das metas no comportamento dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C05)

Avaliar efeitos da punição nos comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C01)

Avaliar efeitos do controle aversivo nos comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C02)

Avaliar eficácia do desempenho do funcionário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S03S01)



Avaliar encadeamentos de resposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S04)

Avaliar engajamento das pessoas nas atividades de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04S01)

Avaliar entrelaçamento entre comportamentos das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S05)(03S07C22)

Avaliar entrelaçamentos comportamentais do grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N07C07)

Avaliar forma como os funcionários da organização falam (02S04S06)

Avaliar formação acadêmica dos funcionários da organização (12N12S03)

Avaliar formação do interlocutor que receberá a informação necessária para a intervenção (03S12C03)

Avaliar formação dos gestores (08S03S05)

Avaliar função dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C02)

Avaliar funções antecedentes dos comportamentos sob controle da Análise do Comportamento (01S13S05)

Avaliar funções de mando sob controle da Análise do Comportamento (01S13S17)

Avaliar funções de tato sob controle da Análise do Comportamento (01S13S16)

Avaliar funções reforçadoras negativas sob controle da Análise do Comportamento (01S13S08)

Avaliar funções reforçadoras positivas sob controle da Análise do Comportamento (01S13S07)

Avaliar funções reforçadoras sob controle da Análise do Comportamento (01S13S06)

Avaliar história de aprendizagem dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C08)

Avaliar história de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10S08)

Avaliar influência da metacontingência no comportamento dos indivíduos do grupos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08S05)

Avaliar intensidade da resposta apresentada pelos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13S06)

Avaliar interação da atividade com o ambiente sob controle da Análise do Comportamento (02S02S01)

Avaliar interação entre as atividades da pessoa, as circunstâncias em que ele as faz e o que ele produz como resultado dessa atividade (02S01S05)

Avaliar interação entre as variáveis do comportamento identificadas (02S01C23)

Avaliar interações entre as atividades das pessoas na organização (02S01S06)



Avaliar interações no trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03S06)

Avaliar latência da resposta apresentada pelos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13S08)

Avaliar lideranças na organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S40)

Avaliar linguagem utilizada pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S18C02)(03S18S01)(06S21S02)

Avaliar motivos que levam as pessoas a agirem de modos que geram efeitos negativos na organização (03S25S02)

Avaliar níveis de mensuração da resposta do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13S04)

Avaliar níveis de saúde dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04S05)

Avaliar os termos que os funcionários da organização utilizam sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S18C03)

Avaliar padrão de comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C13)(02S08S01)

Avaliar padrão de comportamento produzido pelos diferentes esquemas de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07S09)

Avaliar performance dos funcionários como resultados específicos de sua atividade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S02)

Avaliar preconceitos dos gestores sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S03S04)

Avaliar processos de autocontrole dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C05)

Avaliar processos de equivalência das pessoas que sofrem com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22S04)

Avaliar processos que constituem o fenômeno do comportamento humano na organização (02S04S21)

Avaliar produtividade dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03S03)

Avaliar quais estímulos podem evocar os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07S06)

Avaliar reforçadores para o gestor no início, no meio e no fim da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16C03)

Avaliar reforço positivo sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (01S12S01)(01S13S09)

Avaliar relação entre o desempenho das pessoas e as contingências de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S09C01)

Avaliar relação que o comportamento tem com o resultado da organização (02S13S09)

Avaliar relato dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C03)

Avaliar relato dos funcionários sobre suas funções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N07S01)

Avaliar respostas que devem ser apresentadas relacionadas ao processo produtivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S08)

Avaliar respostas relacionadas a relacionamento interpessoal sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S05)

Avaliar resultado do comportamento observado (11N22S02)

Avaliar resultados das atividades que as pessoas realizam na organização (02S04S33)

Avaliar resultados que tem valor para os funcionários da organização (12N10S03)

Avaliar se as consequências recebidas pelo funcionário são decorrências diretas de sua atividade (02S01S09)

Avaliar se os comportamentos envolvidos na execução das tarefas estão sendo positivamente reforçados (01S15C01)

Avaliar se os funcionários estão sob controle dos objetivos da organização (02S01S13)

Avaliar sistema comportamental da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C27)(10N23C01)

Avaliar tarefas que são atribuídas aos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S13)

Avaliar topografia da resposta apresentada pelos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13S05)

Avaliar tríplice contingência dos comportamentos dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S01S10)(05S07S02)

Avaliar variáveis da organização que influenciam no desempenho dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S23C02)

Avaliar variáveis do comportamento do funcionário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C10)

Avaliar variáveis dos processos e comportamentos específicos das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C04)

Avaliar variáveis específicas dos processos comportamentais do contexto organizacional (10N04S01)

Avaliar variáveis individuais que afetam a intervenção em grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C08)

Avaliar variáveis que controlam o comportamento das pessoas para compreender as escolhas das pessoas (03S25C02)

Avaliar variáveis que controlam o comportamento das pessoas para compreender o motivo dos comportamentos (03S25C01)

Avaliar variáveis que controlam o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C09)(02S01S12)(11N07S04)

Avaliar visão de mundo dos gestores (08S03S06)

Caracterizar através do relato do funcionário a percepção do trabalho mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S19)

Caracterizar através do relato do funcionário a percepção sobre a administração da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S21)

Caracterizar através do relato do funcionário a percepção sobre o salário mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S20)

Caracterizar através do relato do funcionário as dificuldades de relacionamento com pares mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S18)

Caracterizar através do relato do funcionário as dificuldades dele mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S17)

Caracterizar através do relato do funcionário aspectos da relação interpessoal mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S15)

Caracterizar através do relato do funcionário aspectos que ele tem dificuldade de resolver em seu dia a dia mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S12)

Caracterizar através do relato do funcionário comportamentos que ele tem dificuldade de apresentar mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S13)

Caracterizar através do relato do funcionário os problemas que ele percebe na organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S16)

Caracterizar através do relato do funcionário situações que ele tem dificuldade de lidar mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S14)

Caracterizar através do relato do funcionário variáveis do problema que tem relação com a chefia mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S10)

Caracterizar através do relato do funcionário variáveis que ele considera como problema mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N04S11)

Caracterizar comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S12)

Caracterizar objetivos dos gestores (02S13S04)

Caracterizar objetivos pessoais do gestor (02S13S03)

Caracterizar os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C12)

Caracterizar relações entre as pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S01)

Caracterizar variáveis do comportamento sob controle da Análise do Comportamento (02S09S09)

Caracterizar variáveis que possivelmente modelaram o padrão de comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C06)

Coletar dados através da observação direta dos comportamentos dos funcionários da organização (01S21C03)

Coletar dados através do comportamento verbal de outras pessoas (01S21C02)

Coletar dados por meio de entrevista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21S02)

Coletar dados por meio de entrevistas em grupos focais (01S21C10)

Coletar dados por meio de entrevistas individuais (01S21C09)

Coletar dados por meio de observação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21S01)

Coletar dados por meio de re-entrevistas (01S21C11)

Coletar dados sobre as sensações, sentimentos que as pessoas têm durante o trabalho (01S12S03)

Coletar dados sobre os comportamentos antes da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C02)

Coletar dados utilizando questionários mantendo os princípios da Análise do Comportamento (10N05C09)(06S16C11)

Coletar informações através de entrevistas com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04C02)

Coletar informações de linha de base antes da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C01)

Coletar informações dos gestores sobre os comportamentos que deveriam estar ocorrendo (06S07C08)

Coletar informações sobre as variáveis de comportamentos a partir de falas dos funcionários da organização (06S07C13)

Coletar informações sobre comportamentos a partir de falas dos funcionários da organização (06S07C12)

Comparar o discurso entre os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N07C02)

Contatar as pessoas envolvidas na tarefa que será analisada (08S17C02)

Contatar os funcionários da organização quando necessário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C22)

Contatar os funcionários da organização utilizando linguagem acessível a elas mantendo os princípios da Análise do Comportamento (06S11C08)

Contatar profissionais da organização (08S21C05)

Conversar com as pessoas que tomam as decisões na organização para identificar a importância da intervenção para ela (07S06C06)

Conversar com as pessoas utilizando a linguagem mais próxima da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S21C04)

Conversar com os funcionários da organização utilizando linguagem parecida com a da pessoa mantendo os princípios da Análise do Comportamento (06S21C03)(08S12C08)(07S05C13)

Conversar com profissionais com outras formações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N19C06)

Deduzir a interação entre antecedentes, respostas e consequências dos comportamentos identificados (02S01C26)

Delimitar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S23C10)

Demonstrar a função das perguntas realizadas na entrevista em caso de questionamento sobre a necessidade das informações (03S17S04)

Demonstrar a relação dos antecedentes e consequências relacionados a cada resposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02C14)

Demonstrar as relações entre as variáveis antecedentes as respostas e as consequências do comportamento (02S08C31)

Descrever a função dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C02)

Descrever as ações da pessoa de maneira sistemática sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C09)

Descrever as variáveis em operação sobre o grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C06)

Descrever as variáveis individuais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C01)

Descrever as variáveis que controlam os comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C04)(11N15C02)

Descrever as variáveis que estão em operação no comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C05)

Descrever as variáveis sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C02)

Descrever como os processos acontecem sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C06)

Descrever comportamentos respondentes relatados pelos funcionários da organização (01S13C12)

Descrever comportamentos sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N10C05)

Descrever o comportamento de maneira clara sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N10C06)(11N06C07)(11N09C03)

Descrever os comportamentos presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N15C06)

Descrever sentimentos relatados pelos funcionários da organização (01S13C011)

Diagnosticar as contingências de reforçamento existentes para os comportamentos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C03)

Diagnosticar as contingências de reforçamento para o comportamento desejadas pela organização e pelo funcionário (06S04C05)

Diagnosticar as contingências de reforçamento que deveriam existir para os comportamentos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C04)

Dialogar de maneira clara com os funcionários da organização (02S03C12)

Diferenciar a função de uma pessoa das atividades que geram os resultados esperados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S19)

Diferenciar comportamento de relato verbal sobre comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17C08)

Diferenciar o comportamento de um não comportamento por meio do conceito da tríplice contingência (01S13S02)

Entrevistar os funcionários e gestores da organização (01S21C07)

Entrevistar os funcionários e gestores sem interferir nos dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09C01)

Especificar comportamentos que são rotulados pelos gestores da organização (03S07C06)

Examinar a forma como as pessoas nomeiam os fenômenos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C02)

Examinar com o gestor de que maneira a política de pessoal da organização afeta os funcionários (04S04C14)

Examinar comportamentos que ocorrem na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S06C04)

Examinar comportamentos que são nomeadas pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S14C10)

Examinar comportamentos selecionados pelo ambiente organizacional sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S08C01)

Examinar consequências dos comportamentos dos funcionários (08S08C03)

Examinar contingências de reforçamento dos comportamentos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C02)

Examinar efeito das contingências de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S10C02)



Examinar esquemas de reforçamento na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C15)

Examinar processos comportamentais no ambiente organizacional (09S10C03)

Examinar quais comportamentos deveriam estar presentes na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C05)

Examinar relação estabelecida entre comportamento, consequência e antecedente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S01C05)

Explicitar as controvérsias do discurso do outro (02S02C06)

Explicitar os antecedentes dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C18)

Explicitar os processos comportamentais que as pessoas estão apresentando em cada circunstância para produzir cada tipo de resultado (02S08C48)

Explicitar os processos comportamentais que as pessoas estão apresentando sob cada nome (02S08C47)

Falar com as pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S06C12)

Falar com linguagem clara e simples com os funcionários da organização (13N09C02)

Falar com os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C12)

Falar com pessoas de outras áreas de graduação de maneira clara mantendo os princípios da Análise do Comportamento (11N22C02)

Falar de maneira clara as informações necessárias aos funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (11N13C09)(04S32C02)(04S32C01)(09S27C09)(09S13C03)(02S14C31)

Falar de maneira eficaz com os funcionários da organização (02S08C01)(02S03C14)

Fazer análise funcional de maneira clara sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C01)

Fazer análise funcional do comportamento em qualquer contexto sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C01)

Fazer levantamento de dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C05)

Identificar a que comportamento a resposta identificada corresponde (02S04C33)

Identificar a relação entre as variáveis do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S01C02)

Identificar características facilitadoras ou dificultadoras das pessoas que sofrerão a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C05)

Identificar causas da não ocorrência do comportamento (01S10C05)

Identificar com precisão reforçadores importantes para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C07)

Identificar como as variáveis contextuais afetam os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S10C05)

Identificar componentes dos comportamentos sob controle da Análise do Comportamento (02S09C21)

Identificar comportamentos dos gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S01C03)

Identificar comportamentos e suas variáveis de maneira precisa sob controle dos conceitos da Análise do Comportamento (06S05C10)

Identificar comportamentos individuais que afetam o comportamento do grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C06)

Identificar comportamentos mensuráveis presentes no ambiente organizacional (01S13C03)

Identificar comportamentos observáveis presentes no ambiente organizacional (01S13C04)

Identificar comportamentos por meio do conceito de pinpoint sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S08C03)

Identificar comportamentos presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N09C02)(02S08C22)(03S07C02)

Identificar comportamentos que determinam os resultados da organização (01S13C05)

Identificar comportamentos que deveriam estar ocorrendo sob controle dos conhecimentos da área que o analista do comportamento está atuando (06S07C06)(06S19C02)(01S10C01)

Identificar comportamentos que estão ocorrendo e não deveriam (01S10C013)

Identificar comportamentos que o ambiente evoca sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S12C04)

Identificar comportamentos que o colaborador deve apresentar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C02)

Identificar comportamentos que são nomeados pela organização de forma subjetiva sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S08C02)

Identificar consequências do comportamento como uma ferramenta de gestão ou de obtenção de resultados (01S04C01)

Identificar consequências que controlam o comportamento dos funcionários da organização (02S08C25)

Identificar consequências que possam ter função reforçadora para o comportamento dos funcionários da organização (03S08C10)

Identificar contingência de reforço que mantem a unidade comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C33)

Identificar contingência de reforço que mantem o sistema comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C34)



Identificar contingências de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C05)(12N07C35)

Identificar contingências de reforço presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16C10)

Identificar estímulos que alteram a probabilidade de certas ações ocorrerem sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C24)

Identificar estímulos que controlam os comportamentos dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C36)(12N07C23)

Identificar estímulos reforçadores para os funcionários da organização (02S03C18)

Identificar forma que os componentes dos comportamentos variam (02S09C22)

Identificar operação dos esquemas de reforço sobre o comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S10C04)

Identificar possíveis causas dos comportamentos dos funcionários da organização (01S10C02)

Identificar possíveis reforçadores positivos para os comportamentos dos funcionários da organização (01S10C11)

Identificar problemas enfrentados pelos funcionários da organização na demanda explicitada pelo gestor (02S04C03)

Identificar processos comportamentais presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S08C23)(04S10C01)

Identificar processos que geram comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01C02)

Identificar reforçadores para o grupo de pessoas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C09)

Identificar reforçadores para os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C05)

Identificar reforços tardios sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C10)

Identificar relações de contingência entre organização e as pessoas que fazem parte dela sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C06)

Identificar respostas apresentados pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C03)

Identificar se os reforçadores efetivamente têm função reforçadora sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C16)

Identificar tarefas necessárias a cada colaborador sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C12)

Identificar tipos de comportamentos existentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N13C05)

Identificar variáveis do ambiente que podem estar exercendo controle sobre a pessoa observada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C13)

Identificar variáveis do trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C08)

Identificar variáveis que afetam o comportamento dos indivíduos na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C21)

Identificar variáveis que cercam a ocorrência do comportamento identificado como adequado (02S04C19)

Identificar variáveis que cercam a ocorrência do comportamento identificado como inadequado (02S04C20)

Identificar variáveis que cercam a ocorrência do processo comportamental (02S04C18)

Identificar variáveis que constituem os comportamentos sob controle da Análise do Comportamento (02S10C05)

Identificar variáveis que controlam o comportamento das pessoas sob controle dos conceitos sobre os fenômenos que sofrerão a intervenção (10N06C12)

Identificar variáveis que controlam o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01C01)

Interagir com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S27C03)

Interagir com profissionais com outros embasamentos teóricos mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S16C02)

Manter contato com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05C12)

Manter sigilo de informações coletadas envolvendo outras pessoas da organização (08S29C11)

Medir comportamentos de adoecimento na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04C03)

Mensurar categorias de comportamento identificadas no ambiente organizacional (01S13C06)

Mensurar os comportamentos observados no ambiente organizacional (01S21C04)

Mensurar os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C17)(11N17C02)(06S09C10)(01S10C06)(07S24C07)(11N09C01)(03S23C06)(12N13C10)(12N21C04)(07S12C04)

Mensurar propriedades do comportamento identificados no ambiente organizacional (01S13C07)

Observar a forma como as pessoas falam na organização (02S08C14)

Observar a interação entre o antecedente, a resposta e a consequência dos comportamentos identificados (02S01C25)

Observar ambiente social da organização (02S08C13)

Observar as ações dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C05)

Observar as circunstâncias que o comportamento ocorre (02S08C18)

Observar as variáveis que controlam o comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S02C01)

Observar atividades realizadas pelos funcionários da organização (02S08C20)

Observar como as pessoas reagem a favor dos funcionários (02S08C16)

Observar como são construídas as relações entre as pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S02C02)

Observar comportamentos de forma indireta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C03)

Observar comportamentos presentes no ambiente organizacional de maneira direta e indireta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C04)(12N07C02)

Observar consequências que tem efeito de alterar probabilidade de ocorrência futura sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C32)

Observar diretamente as relações das pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N04C03)

Observar forma como as pessoas se relacionam na organização (02S08C15)

Observar forma de agir das pessoas ao discordarem umas das outras (02S08C17)

Observar o comportamento das pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S01C01)(07S08C02)

Observar o comportamento de forma direta e sistemática sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C17)

Observar o comportamento direta e indiretamente afim de planejar intervenções mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N07C20)

Observar o comportamento diretamente no ambiente organizacional (01S22C05)

Observar o comportamento sob controle da noção de comportamento da Análise do Comportamento (12N07C22)

Observar os comportamentos indiretamente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C07)

Observar os possíveis reforçadores para os funcionários da organização (02S03C17)

Observar processos comportamentais da organização (02S08C19)

Observar respostas que os funcionários têm uns com os outros (02S08C21)

Ouvir as pessoas envolvidas com a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S05C08)

Ouvir claramente os funcionários da organização (11N30C02)

Ouvir os funcionários da organização de maneira imparcial mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S05C03)(13N22C02)

Ouvir os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S05C02)(05S05C01)

Perguntar de forma efetiva para os funcionários da organização afim de coletar informações (08S07C02)

Realizar análise de consequência dos comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C01)(05S08C03)

Realizar análise funcional dos comportamentos dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S03)(02S09C09)

Realizar entrevista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S09)(01S22S02)

Realizar entrevistas com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N06C04)

Realizar entrevistas com os gestores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N06C03)

Realizar observação direta do desempenho dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N06C05)

Registrar a ação da pessoa em relação ao ambiente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C16)

Registrar a ação das pessoas exatamente como ocorrem sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C11)(12N07C10)

Registrar a duração do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S24C07)

Registrar a frequência do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S24C06)

Registrar a sequência de comportamentos envolvidos em uma determinada situação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C26)

Registrar comportamentos presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C15)

Registrar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N21C03)(12N07C21)

Registrar o comportamento de maneira sistemática sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C18)

Registrar os comportamentos afim de identificar necessidades mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N07C19)

*3.1.5.2. Analisar as variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C05) (03S17C07) (09S12C04)*

Analisar a estrutura da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C06) (09S05C08)

Analisar a história da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S28C06) (02S04S05)

Analisar a linguagem utilizada pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S12C02) (12N19C07)

Analisar as hierarquias na organização (08S06C03)

Analisar as normas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C02)

Analisar as relações de poder na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S27C06)

Analisar as situações de maneira crítica sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S14C09)

Analisar as variáveis culturais da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C03)

Analisar as variáveis organizacionais de maneira rápida mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S06C03)

Analisar as variáveis presentes na organização de forma constante sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16C13)

Analisar como as variáveis organizacionais são selecionadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C19)

Analisar como funciona a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S27C04)

Analisar de que forma os departamentos se ligam sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S27C05)

Analisar documentos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08C06) (03S05C28)

Analisar fenômenos a partir dos fundamentos da Análise do Comportamento (08S01C03)

Analisar funcionalmente a organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S24)

Analisar o ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C01) (08S14C05)

Analisar o nível organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C03)

Analisar o sistema comportamental da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C30) (11N07C03)

Analisar os componentes do TPS para o nível da organização (01S14S03)

Analisar os fenômenos de maneira a ficar sob controle da contingência que ocorre na organização (08S14C03)

Analisar os preconceitos existentes na organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S09C01)

Analisar os valores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C04)

Analisar variáveis do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S06C01)(09S12C11)(09S12C10)

Analisar variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S13C01) (02S09C24)

Avaliar a complexidade do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S17C01)

Avaliar a dimensão social da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17S02)

Avaliar a dimensão social daquele tipo de organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17S03)

Avaliar a forma de definição das contingências de reforçamento na organização (02S08C35)

Avaliar a forma de funcionamento da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C01)

Avaliar a forma de socialização na organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S41)

Avaliar a forma que a organização é organizada (08S02S03)

Avaliar a forma que as pessoas se relacionam hierarquicamente (02S04S43)

Avaliar a forma que o gestor planeja o planejamento das atividades da organização(02S04S49)

Avaliar a forma que o gestor trata as questões que identifica como problemáticas (03S06S01)

Avaliar a quem a instituição que a organização está inserida deve servir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17S06)

Avaliar as três complexidades organizacionais propostas por Sigrid Glenn (08S06S03)

Avaliar bens e serviços da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S01S05)

Avaliar circunstâncias imediatas, futuras e passadas da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S04)

Avaliar coerção presente no ambiente organizacional sob controle da Análise do Comportamento (01S13S10)

Avaliar como as variáveis interferem no comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N06C10)

Avaliar como ocorrem as decisões políticas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S07)

Avaliar comportamentos permitidos na organização (05S03S04)

Avaliar comportamentos proibidos na organização (05S03S05)

Avaliar condições para a tomada de decisões na organização (02S04S47)

Avaliar construção das relações entre variáveis organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S01C02)

Avaliar controle das operações motivadoras presentes no ambiente organizacional sobre o comportamento do funcionário (01S13S14)

Avaliar controle de estímulos fornecido pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C10)

Avaliar criticamente as variáveis organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S29C06)

Avaliar cultura organizacional sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S03S01)(11N07S01)(05S07S01)(01S37S01)

Avaliar de que forma ocorre o cascadeamento de reforços sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S02)

Avaliar decisões tomadas dentro da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S06)

Avaliar decorrências para outros setores da organização o esquema de reforçamento em operação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S03)(07S11S04)

Avaliar diferentes aspectos que podem ser avaliados nos diferentes cargos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S19C07)

Avaliar entrelaçamento entre departamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S06)

Avaliar entrelaçamento entre estímulos ambientais e respostas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S07)

Avaliar esquemas de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S09S04)(01S13S22)

Avaliar estímulos discriminativos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09C03)

Avaliar estrutura da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S27)

Avaliar estrutura dos departamentos função quem permitem o cumprimento do planejamento estratégico (01S11C04)

Avaliar estrutura dos departamentos que permitem o alinhamento dos processos (01S11C05)

Avaliar estrutura dos departamentos que permitem o estabelecimento de processos (01S11C06)



Avaliar estrutura dos departamentos que permitem que os departamentos função produzam os produtos necessários para o cumprimento da missão(01S11C07)

Avaliar estrutura organizacional sob controle da Análise do Comportamento (02S04S38)

Avaliar existência de reforçadores de ambos os lados (organização e analista do comportamento) (06C17S01)

Avaliar formas de colaboração na organização (02S04S44)

Avaliar formas de comunicação na organização (02S04S42)

Avaliar função de cada elemento representado no organograma funcional (02S04C36)

Avaliar funcionamento da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S25C01)(09S06C03)

Avaliar funcionamento do ramo da organização que o analista do comportamento está atuando (03S18C06)

Avaliar hierarquia na organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S39)

Avaliar impacto das variáveis coercitivas na saúde dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04S04)

Avaliar influência de variáveis culturais na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S10S02)

Avaliar legislação que rege a organização (11N05C29)

Avaliar magnitude do reforçamento em cada momento do processo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C10)

Avaliar medidas de mensuração de acidentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S17)

Avaliar medidas de mensuração que organização utiliza sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S24C08)

Avaliar nível cultural da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N07C01)

Avaliar o que determinam as contingências de reforço na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S09)

Avaliar o que é feito com o excedente da produção (02S07S02)

Avaliar operações motivadoras da organização e do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C12)

Avaliar operações motivadoras sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S12)

Avaliar organização como um sistema sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S04S01)

Avaliar organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S04)



Avaliar origem do reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10S07)

Avaliar política de premiação da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S05)

Avaliar política de remuneração da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S04)

Avaliar predominância de visão mentalista na organização (07S23S02)

Avaliar presença da regra que controla os comportamentos governados por regras (03S07S08)

Avaliar presença de controle aversivo na gestão da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S01)

Avaliar presença de punição na cultura da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S03)

Avaliar presença de reforçadores para o analista do comportamento na organização (06S15C05)

Avaliar presença de reforço adicional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S01)

Avaliar quantas faltas é permitido na organização sob controle da legislação e nas regras de conduta da organização (05S26S01)

Avaliar que tipos de atestados são aceitos para justificar faltas dos funcionários na organização (05S26S02)

Avaliar reforçadores disponíveis na organização (01S14C05)

Avaliar regras da organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S04S01)

Avaliar regras que compõe a estrutura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S03S02)

Avaliar relação da organização com a instituição na qual está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17S04)(09S06C04)

Avaliar relação entre níveis organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S19C01)

Avaliar relação interpessoal dos funcionários (02S08C45)

Avaliar relações comportamentais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07S08)

Avaliar relações de poder na organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S45)

Avaliar remuneração sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08C07)

Avaliar se a organização atua sob controle das necessidades sociais (02S05S02)

Avaliar se o antecedente possui função de operação motivadora (03S07C09)

Avaliar se o antecedente possui função discriminativa (03S07C08)

Avaliar se os contratos formais e informais realizados são de comum acordo (02S04S52)

Avaliar significado dos termos utilizados pela organização (03S18C04)

Avaliar sistema de manutenção de variáveis na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S10)

Avaliar sistema total de desempenho TPS (Total Performance System) sob controle do Thomas Gilbert (04S27S01)

Avaliar tipos de benefícios que existem na organização(02S06C04)

Avaliar uso de punição no ambiente organizacional (08S04C10)

Avaliar valor reforçador da recompensa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C16)

Avaliar valores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S03S03)

Avaliar valores organizacionais disponíveis para auxiliar na mudança comportamental (05S03C01)

Avaliar variáveis coercitivas no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04S03)

Avaliar variáveis determinantes para a tomada de decisão pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S06S02)

Avaliar variáveis do ambiente dos diferentes níveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C01)

Avaliar variáveis entrelaçadas que ocorrem na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07S04)

Avaliar variáveis organizacionais sob controle da Análise do Comportamento (02S04S37)(11N02S01)

Avaliar variáveis presentes no sistema organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C17)(07S01C03)

Avaliar variáveis que ocorrem simultaneamente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08S02)

Avaliar variáveis relacionadas com a cultura organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C05)(05S03S01)

Avaliar variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S29C05)

Caracterizar ambiente nos diversos departamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03S02)

Caracterizar ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03S01)(11N01S01)

Caracterizar cargos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C04)(11N11C01)

Caracterizar fenômenos que ocorrem no contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C14)

Caracterizar o sistema comportamental da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N07C02)

Caracterizar o trabalho da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S11)

Caracterizar quem realiza o planejamento na organização (02S04S48)

Caracterizar quem toma decisões na organização (02S04S46)

Caracterizar variáveis do ambiente de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C03)

Caracterizar variáveis do contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S08C04)

Caracterizar variáveis sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S10)

Coletar dados por meio de análise de documentos (01S21C12)

Coletar dados sobre a organização a partir de conversas com os funcionários (03S05C06)

Coletar dados sobre a organização a partir de conversas com os funcionários e gestores (03S05C11)

Coletar dados sobre a organização a partir de entrevista (03S05C10)(03S05C05)(01S21C08)

Coletar dados sobre a organização a partir de relato verbal (03S05C09)(03S05C04)

Coletar dados sobre a organização através de análise de documentos (03S05C12)(03S05C07)

Coletar dados sobre a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S14C03)(13N06C02)(03S05C27)(13N06C08)

Coletar o maior número de dados possível sobre a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S08C01)

Definir a interação entre órgãos executivos e deliberativos da organização (02S08C37)

Definir as circunstâncias em que a avaliação da organização é realizada (02S08C39)

Definir de maneira comportamental a organização sob controle da Análise do Comportamento (02S09C10)

Definir quem faz a avaliação da organização (02S08C38)

Descrever as variáveis que não estão claras dentro da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C02)

Descrever o ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N16C01)

Diferenciar estímulos recompensadores de estímulos reforçadores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C17)

Diferenciar evento de fenômeno sob controle da Análise do Comportamento (02S10S06)

Elaborar diagrama da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S54)

Elaborar diagrama multinível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S08)

Elaborar organograma da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S53)

Elaborar organograma funcional sob controle da Análise do Comportamento (02S04S56)

Elaborar Total Performance System da organização (01S14C09)

Especificar os componentes do Total Performance System da organização (01S22C07)

Especificar variáveis no ambiente organizacional sob controle da Análise do Comportamento (01S09C01)

Estabelecer Total Performance System nos departamentos da organização (01S14C16)

Examinar “modismos” que ocorrem na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S26C13)

Examinar como um todo como aquela organização funciona sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S06C05)

Examinar diferenciais que a organização oferece para a sociedade (06S11C03)

Examinar estratégia organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C02)

Examinar fenômenos presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C06)

Examinar fluoxogramas multiníveis sob controle da obra de Rummler e Brache (04S27C04)

Examinar funcionamento da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C05)

Examinar índices de satisfação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C15)

Examinar o Total Performance System (TPS) sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C17)

Examinar que tipo de situações deveriam ou não ocorrer na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S06C01)

Examinar reforçadores que a organização disponibiliza aos clientes que os concorrentes não disponibilizam (06S11C04)

Examinar reforçadores que a organização necessita sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C08)

Examinar regras existentes na organização (08S06C06)

Examinar relação estratégica sob controle da obra de Rummler e Brache (04S27C05)

Examinar sistema de manutenção das contingências de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S10C03)

Examinar taxas de acidente de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C16)

Examinar variáveis da organização com o conhecimento da Análise do Comportamento (09S06C14)

Examinar variáveis que deveriam estar presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C01)

Explicitar estímulos discriminativos específicos presentes no ambiente organizacional (01S13C09)

Fazer perguntas afim de coletar dados sobre a organização (08S12C05)

Formular organograma sob controle da Análise do Comportamento (02S04S25)

Identificar “modismos” que ocorrem na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S26C12)

Identificar com precisão reforçadores no ambiente de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10C02)

Identificar componentes do Total Performance System da organização (01S14C10)

Identificar consequências dos comportamentos presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C04)

Identificar em conjunto com o gestor os comportamentos correspondentes aos fenômenos nomeados por ele (08S07C15)

Identificar esquemas de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C03)

Identificar estímulos antecedentes presentes no contexto de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C13)(03S07C05)

Identificar estímulos discriminativos existentes na organização (01S52C05)

Identificar estímulos punidores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C02)

Identificar estímulos reforçadores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C01)

Identificar estrutura organizacional para observar a organização como processo (02S04C30)

Identificar estruturas de treinamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03C04)

Identificar existência de análise de cargo descrita na organização (13N07C05)

Identificar fenômeno a que o evento observado no ambiente organizacional se refere (02S10C03)

Identificar fenômenos no ambiente organizacional a partir dos conceitos da Análise do Comportamento (10N12C19)(04S10C06)(10N19C05)

Identificar fenômenos que são nomeados como objetivo, missão, vocação (02S01C29)

Identificar graus da variável que está sendo observada sob controle da Análise do Comportamento (02S10C08)

Identificar hierarquia de decisões na organização (07S06C03)

Identificar o que significa o conceito de clima sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C14)

Identificar operações estabelecedoras ou operações motivadoras na organização (01S52C07)

Identificar políticas de incentivo presentes na organização (07S03C03)

Identificar políticas de remuneração presentes na organização (07S03C02)

Identificar processos de extinção presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C14)

Identificar processos de punição presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C13)

Identificar processos de reforçamento presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C12)

Identificar quais pessoas tomam as decisões na organização (07S06C02)

Identificar reforçadores negativos disponíveis na organização (01S52C09)

Identificar reforçadores positivos disponíveis na organização (01S52C08)

Identificar reforçadores presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C02)

Identificar relações entre as variáveis na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C01)(05S01C01)(06S01C02)

Identificar setores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C10)

Identificar variáveis da organização que não podem ser controlados (05S04C06)

Identificar variáveis presentes na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C01)(04S02C08)

Identificar variáveis que compõe a organização (02S04C21)

Identificar variáveis que não são controladas diretamente mas que precisam ser medidas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C11)

Identificar variáveis que não se tem controle na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C02)

Identificar variáveis que podem dificultar a definição da função do comportamento (08S10C04)

Identificar variáveis que possibilitam a avaliação da motivação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C21)

Mensurar variáveis no ambiente organizacional sob controle da Análise do Comportamento (01S09C02)(02S09C26)



Observar a estrutura da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S01C06)

Observar a organização como um todo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S01C04)

Observar a organização dos materiais, produtos da organização (02S08C07)

Observar a variável presente no ambiente atual da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S10C02)

Observar as características do ambiente social sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C07)

Observar as contingências presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S01)

Observar as relações entre as variáveis na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C03)

Observar as variáveis da organização como parte do checklist (03S01C08)

Observar as variáveis definidas como determinantes do problema de desempenho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C03)

Observar as variáveis do trabalho realizado na organização (02S04C17)

Observar as variáveis no ambiente natural onde elas acontecem sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C01)

Observar constantemente as variáveis ambientais presentes no dia a dia da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18C04) (05S06C06)(05S18C03)

Observar de maneira direta o local de produção com frequência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C10)

Observar de maneira direta o local de produção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C09)

Observar de maneira precisa as variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S06C02)

Observar o ambiente de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C02)

Observar o ambiente em que as pessoas estão inseridas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S01C03)

Observar o fenômeno na organização de maneira sistemática sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S24C04)(03S21C04)

Observar os fenômenos que ocorrem no cotidiano da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S01C01)

Observar variáveis presentes no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento

(12N07C01)(01S21C01)(03S24C01)(05S18C05)(09S14C02)(05S05C07)(11N28C02)(02S08C04)(07S03C01)(09S28C01)(03S05C08)(07S08C01)(03S01C05)(03S05C02)(03S05C26)

Organizar as tarefas que compõe o processo de forma que cada tarefa produza um produto intermediário (01S11C08)

Ouvir os funcionários da organização a fim de coletar dados sobre a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C23)

Realizar análise de documentos para coletar dados sobre a organização(01S22S01)

Realizar análise de variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento para auxiliar no levantamento de dados (10N01C06)

Realizar análises ambientais contínuas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S06C05)

Realizar análises financeiras básicas da organização (07S27C01)

Realizar Behavioral system analysis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N25S03)

Realizar checklist para identificação de variáveis na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C04)

Realizar entrevistas para identificação de variáveis na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C03)

Realizar o Total Performance System para os departamentos função (01S14C15)

Realizar questionários para identificação de variáveis na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C05)

Representar a relação entre os produtos de cada parcela da organização em relação às outras (02S04C29)

Representar como as parcelas da organização se relacionam entre si (02S04C31)

Solicitar organograma da organização para os gestores (03S17C05)

Transformar valores e objetivos amplos fornecidos pelos funcionários da organização em comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C09)

Transpor os conhecimentos de Análise do Comportamento para o entendimento de eventos complexos que ocorrem na organização (12N20C12)

Trocar informações de todos os tipos com os tomadores de decisão mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S06C10)

Utilizar conhecimentos de outras áreas para identificar os estímulos, ações e resultados necessários para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N10C18)

Utilizar entrevistas para coletar dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C10)

Utilizar escalas para coletar dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C08)(10N26C01)



Utilizar ferramentas de identificação de variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C02)

Verificar a correspondência entre o discurso dos funcionários da organização e as variáveis ambientais (02S04C08)

3.1.5.3.      *Avaliar estrutura física da organização sob controle dos conhecimentos da*  
*Análise do Comportamento (07S01S03)(13N04S06)*

Avaliar circunstâncias físicas e sociais da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S04S04)

Avaliar ergonomia do trabalho (02S04S20)

Caracterizar estrutura física da organização (13N04S09)

Observar a cor nos ambientes da organização (02S08C10)

Observar a iluminação nos ambientes da organização (02S08C11)

Observar as características do ambiente físico sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C06)

Observar o ambiente físico da organização (02S08C06)(02S08C12)

Observar os estímulos olfativos presentes no ambiente organizacional (02S08C05)

Observar os móveis da organização (02S08C08)

Observar possíveis aspectos desconfortáveis da organização (02S08C09)

Ouvir os estímulos sonoros presentes no ambiente organizacional (02S08C03)

Realizar observação direta das características físicas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N06C06)

*3.1.5.4. Avaliar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S04)(09S02S02)(07S25S01)(02S04S26)*

Analisar os componentes do Total Performance System para a missão da organização (01S14S02)

Avaliar a forma que a missão da organização foi construída (01S11C02)

Avaliar a forma que os objetivos são formulados sob controle da Análise do Comportamento (02S04S08)

Avaliar a que comportamentos os objetivos organizacionais fazem referência (02S04S09)

Avaliar abrangência do conceito de objetivo organizacional sob controle da Análise do Comportamento (02S01S15)

Avaliar concepção da missão dos funcionários por meio dos dados coletados em entrevista (13N11S01)

Avaliar dificuldades para estabelecer a estrutura e o objetivo da organização (13N20C03)

Avaliar estratégia baseada na missão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11S02)

Avaliar existência de missão formulada na organização (13N04S03)

Avaliar formulação da missão organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C04)

Avaliar junto os funcionários da organização o planejamento estratégico gerado pela missão (01S11C03)

Avaliar missão da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03S03)(13N02C07)(13N04S02)(13N28C01)(13N29C01)

Avaliar missão sob controle das categorias de falsos objetivos (13N25C03)

Avaliar o quanto do objetivo organizacional precisa ser alcançado em determinado tempo (02S14S10)

Avaliar o quanto do objetivo organizacional precisa ser alcançado (02S14S09) (02S14S11)

Avaliar o que o objetivo representa a curto prazo para a organização (02S04S11)

Avaliar o que o objetivo representa a longo prazo para a organização (02S04S13)

Avaliar o que o objetivo representa a médio prazo para a organização (02S04S12)

Avaliar objetivo fim da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C03)

Avaliar objetivos a curto prazo da organização (02S04S28)

Avaliar objetivos a longo prazo da organização (02S04S30)

Avaliar objetivos a médio prazo da organização (02S04S29)

Avaliar objetivos de cada setor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S20)

Avaliar participação dos funcionários no estabelecimento das metas organizacionais (03S09C14)

Avaliar presença de problemas com verbos na missão da organização (13N09S24)

Avaliar presença verbos metafóricos na missão da organização (13N09S23)

Avaliar que significam os objetivos organizacionais para a organização (02S04S10)

Avaliar se a missão é construída de forma coerente com o papel da organização na sociedade (13N02C08)

Avaliar se o objetivo da organização é definido pelos resultados (02S07S05)

Avaliar se os resultado da organização estão contidos nos objetivos (02S07S03)

Avaliar validade de uma missão em relação a como ela foi construída (01S11C01)

Avaliar verbos utilizados para propor a missão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C05)

Caracterizar comportamento objetivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C10)

Caracterizar missão organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S05)

Caracterizar o objetivo da organização sob controle da Análise do Comportamento (02S13S07)

Caracterizar objetivos do ponto de vista de benefícios históricos da organização (02S04S16)

Caracterizar objetivos do ponto de vista de benefícios sociais da organização (02S04S15)

Caracterizar objetivos do ponto de vista de produção física da organização (02S04S14)

Caracterizar objetivos do ponto de vista dos benefícios produzidos pela organização (02S04S17)

Caracterizar objetivos dos órgãos da organização (02S13S05)

Caracterizar objetivos dos setores da organização (02S13S06)

Definir o comportamento objetivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C11)

Identificar em conjunto com os funcionários da organização os objetivos organizacionais (02S03C09)

Identificar em conjunto com os funcionários da organização possibilidades de atingir os objetivos organizacionais (02S03C10)

Identificar o que cada pessoa dentro da organização precisa fazer para cumprir os objetivos da organização 06S12C08)

Identificar objetivo da organização independentemente do considerado como objetivo pelos donos da organização (12N17C08)

Identificar objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S16C06)

Identificar planejamento da missão organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C02)

Rever os objetivos da organização quando necessário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S22C01)

*3.1.5.5. Avaliar nível de processo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S02)*

Analisar o funcionamento dos processos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S07C02) (08S06C04)

Analisar o nível de processos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C10) (10N04C04)

Analisar os componentes do Total Performance System para o nível de processos (01S14S04)

Analisar os nomes dos processos comportamentais sob controle da Análise do Comportamento (02S09C03)

Analisar os processos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S02C05)

Analisar os processos de recursos humanos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S07C05) (09S05C07)

Analisar os verbos utilizados pelos funcionários da organização para nomear os processos (02S14C24)

Analisar variáveis em nível de processos que influenciam o desempenho do funcionário (04S04C13)

Avaliar o quanto os processos organizações estão descritos (08S02S04)

Avaliar o quão adequados são os processos organizacionais (08S02S05)

Avaliar procedimentos fixos de trabalho da organização (08S04C11)

Avaliar processos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07S09) (05S07C06)

Avaliar processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C09)(08S02S01)(02S04C25)

Avaliar se a missão organizacional orienta os processos organizacionais e o comportamento dos funcionários (10N02C03)

Caracterizar processos que devem estar ocorrendo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11C02)

Caracterizar variáveis que interferem nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C20)

Conversar com as pessoas para identificar os processos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08C03)

Definir os processos organizacionais sob controle da Análise do Comportamento (02S08C41)

Examinar gerenciamento de processos sob controle da obra de Rummier e Brache (04S27C03)

Examinar processo de produção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C08)

Examinar processo de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N29C02)

Examinar processo de seleção por consequência sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S08C02)

Examinar processos básicos do contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N22C04)

Examinar processos de desempenho sob controle da obra de Rummier e Brache (04S27C06)

Identificar o que pode ser alterado nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S04C15)

Identificar processos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C11)

Identificar processos de cada setor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C09)

Identificar variáveis que interferem nos processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C19)

Observar como são construídos os processos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S02C01)

Transformar os rótulos que definem as atividades na organização em processos comportamentais (02S08C46)

*3.1.5.6. Analisar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03C01)*

Analisar os números da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08C05)

Avaliar a forma como o produto é produzido (02S04S18)

Avaliar consequências geradas pelo processo produtivo para avaliar o lucro da organização (02S07S04)

Avaliar dados gerados pela organização que podem ser utilizados na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S24C06)

Avaliar diferença entre o ganho e o custo para produzir, investir e se desenvolver enquanto organização (02S05S19)

Avaliar efetividade da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03S02)

Avaliar em conjunto com a organização a possibilidade para continuar produzindo os produtos (07S22C07)

Avaliar funcionamento do produto (02S05S15)

Avaliar índices de produtividade para os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S13C04)

Avaliar lucro produzido pela organização (09S01S06)

Avaliar manutenção da organização por meio do produto (02S05S17)

Avaliar o produto da organização em relação ao seu processo de produção (02S04C23)

Avaliar o quanto os resultados produzidos para a sociedade controlam o comportamento dos funcionários da organização (10N03C08)

Avaliar o que controla o comportamento das pessoas ao nomear um resultado como lucro (02S07C01)

Avaliar possibilidade de manutenção da organização (11N03S05)

Avaliar possível contaminação que o produto produz (02S05S14)

Avaliar produção de resultados necessários a sociedade que a organização insere (13N09S07)

Avaliar produtos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S03)

Avaliar quais são os resultados importantes para a organização (07S04S07)

Avaliar qualidade do produto da organização (02S04C22)

Avaliar que tipo de necessidade social a organização atende (10N03S05)

Avaliar quem são os beneficiários dos resultados da organização (02S06C05)



Avaliar relação entre o comportamento dos funcionários e resultado esperado da organização (13N08C01)

Avaliar resultados do produto para a própria organização (02S05S16)

Avaliar resultados financeiros da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S27S01)

Avaliar se a organização produzirá os resultados esperados em comparação com o custo de reposta (06S16C02)

Avaliar se os resultados que a organização produz para a sociedade em que ela se insere estão inseridos nos objetivos organizacionais (02S05S5)

Avaliar tipos de lucros existentes na organização (02S06C03)

Avaliar uso que a organização da para o seu lucro (02S07S01)

Caracterizar o produto produzido pela organização (02S05S13)

Caracterizar resultados necessários para a organização (02S13S10)

Identificar a extensão dos resultados da organização (02S07C04)

Identificar duração dos resultados da organização (02S07C03)

Identificar o quão apropriado são os resultados da organização (02S07C05)

Identificar resultado relevante para a sociedade (02S14C30)

Identificar resultados da organização (02S07C02)

Identificar resultados esperados para o analista do comportamento (02S14C29)

Identificar resultados imediatos da organização (02S06C02)

Identificar resultados internos da organização que são esperados (10N03C06)

Solicitar dados sobre o faturamento da organização para os gestores (03S17C04)

*3.1.5.7. Avaliar contexto em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S09)*

Analisar a interação entre organização e sociedade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C18)

Analisar a o campo de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S07C04)

Analisar o campo de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C07)

Analisar o contexto da instituição como um todo (08S06C01)

Analisar o contexto da organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S17C08)

Analisar o contexto econômico da organização (08S06C2)

Analisar o macrossistema da organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04S11)(01S14C08)

Analisar o macrossistema dos componentes de um Total Performance System (01S14S06)

Analisar o mercado onde a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C02)

Analisar o sistema organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C28)

Analisar os componentes do Total Performance System para o nível de macrossistema (01S14S01)

Avaliar a complexidade da sociedade e as atividades produtivas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12S01)

Avaliar a forma de pensar da sociedade em que a organização está inserida (08S20S02)

Avaliar ambiente econômico em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S10)

Avaliar ambiente geral da sociedade da organização (02S05S06)

Avaliar ambiente que a organização produz para a sociedade (02S05S07)

Avaliar ambiente tecnológico em que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S11)

Avaliar clientes que vão usar o produto produzidos pela organização (02S05S08)

Avaliar como a organização influencia o ambiente externo (02S05S10)

Avaliar de que maneira a cultura afeta os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N07S03)

Avaliar de que maneira mudanças externas à organização afetam todas as unidades da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C09)

Avaliar decorrência do uso do produto no cliente (02S05S12)

Avaliar decorrências da organização na vida das pessoas da sociedade externa (02S05S11)

Avaliar decorrências do uso do produto para os clientes da organização (02S05S09)

Avaliar decorrências para a sociedade do processo produtivo da organização (02S04C26)

Avaliar estrutura da instituição sob controle da Análise do Comportamento (02S04S23)

Avaliar exigências de resultados e desempenho do mercado de trabalho (06S04S01)

Avaliar influência das variáveis econômicas na organização (05S10S01)

Avaliar mudanças de legislação que afetam a organização (11N03S04)

Avaliar mudanças na economia a partir dos avanços tecnológicos (09S12S02)

Avaliar objetivo da instituição que a organização está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17S05)(02S04S22)

Avaliar ramo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S01)

Avaliar variáveis do macrossistema da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C03)

Avaliar variáveis externas a organização que influenciam nos resultados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S21S01)

Avaliar variáveis que mantem a organização ativa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S04S02)

Caracterizar objetivos da instituição sob controle da Análise do Comportamento (02S04S07)

diferenciar as decorrências para as pessoas próximas, distantes e futuras à organização (02S09C18)

Entrevistar o público alvo da organização quando possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N06C07)

Examinar a função da organização no ambiente onde ela está inserida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11C02)

Examinar contexto macroscópico da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N23C03)

Identificar mudanças no contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C04)

Observar as variáveis que ocorrem no ambiente externo à organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S28C02)

Observar variáveis presentes no ambiente externo a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C11)

Utilizar a tecnologia para avaliar as variáveis que ocorrem no ambiente externo da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S28C03)

Utilizar o PDCHS como uma ferramenta para auxiliar a análise do contexto da organização  
(08S07C01)

### **3.1.6. Caracterizar necessidades de intervenção em qualquer nível de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C02)**

Analisar a complexidade dos fenômenos que sofrerão a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C03)

Analisar a diferença entre demanda e necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C16)

Analisar as necessidades de uma intervenção em nível cultural sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C08)

Analisar as unidades comportamentais selecionadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C31)

Analisar como o desempenho do funcionário interfere no sistema organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N23C02)

Analisar dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S29C07)

Analisar os comportamentos partindo de processos comportamentais sob controle dos procedimentos experimentais descritos pela Análise do Comportamento (04S02C13)

Analisar os comportamentos relevantes para a organização (02S09C11)

Analisar os comportamentos relevantes para cada instância da organização (02S09C12)

Analisar tendências comportamentais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C15)

Analisar variáveis dos comportamentos alvos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C16)

Avaliar a forma que o sistema da organização afeta o desempenho do funcionário (10N23S02)

Avaliar alternativas de mudanças nos processos para melhorar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S22C04)

Avaliar alternativas para melhorar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S22C03)(07S22C05)

Avaliar ausência de autorização ou impedimento de alguma ordem para os comportamentos dos funcionários da organização (01S10S04)

Avaliar ausência de consequências reforçadoras para que os comportamentos possam ocorrer (01S10S05)

Avaliar ausência de repertório dos funcionários da organização (01S10S03)

Avaliar cada estímulo reforçador do comportamento-alvo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09C07)

Avaliar causa da divergência de discurso entre os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N07C03)

Avaliar como a determinação ambiental constitui o sujeito sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N21C06)

Avaliar comportamento específico a ser desenvolvido sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S07C13)

Avaliar comportamento específico a ser melhorado sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S07C12)

Avaliar comportamentos que deveria ocorrer e o quais estão ocorrendo na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05S04)

Avaliar comportamentos que deveriam estar ocorrendo para que a organização cumpra seus objetivos (01S10S02)

Avaliar comportamentos que resolvem a situação problema e que serão propostos como objetivos (10N14C02)

Avaliar consequências da falta de reforçadores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06C17S02)

Avaliar consequências para os indivíduos de alterar processos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S05)

Avaliar correlações entre variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07S03)

Avaliar dados coletados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N15C01)(11N17C13)

Avaliar dados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C07)

Avaliar decorrências do esquema de reforçamento em operação para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07SS10S01)

Avaliar diferença entre demanda e comportamento-alvo sob controle da Análise do Comportamento (02S09C04)

Avaliar efeito dos esquemas de reforçamento nos comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08S01)

Avaliar limitação produzida pela estrutura da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N23S01)

Avaliar necessidade da resolução do problema sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C07)

Avaliar necessidade da sociedade relacionada com essa organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N04S08)

Avaliar necessidade de mudança no processo organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C09)

Avaliar necessidade de observar o clima organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C15)

Avaliar necessidades da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C16)

Avaliar necessidades de intervenção em um determinado departamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C06)

Avaliar o que deve controlar cada tipo de resposta que deve ser apresentada sob controle da Análise do Comportamento (02S10S12)(02S10S11)

Avaliar o que precisa ser modificado na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C11)

Avaliar o que precisa ser modificado nos processos organizacionais (08S02C01)

Avaliar possíveis problemas econômicos da organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S03S02)

Avaliar possíveis problemas financeiros da organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S03S03)

Avaliar processo que precisa ser alterado a partir da demanda apresentada pelo gestor (02S04C09)

Avaliar processo que precisa ser alterado a partir da queixa relatada (02S04C13)

Avaliar processo que precisa ser alterado a partir da solicitação da organização (02S04C11)(02S04C12)

Avaliar processo que precisa ser alterado a partir do diagnóstico descrito na literatura (02S04C14)

Avaliar processo que precisa ser alterado a partir do discurso dos funcionários da organização (02S04C10)

Avaliar processos que necessitam sofrer intervenção relacionadas ao processo produtivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S06)

Avaliar processos que produzem os resultados esperados (02S04C28)

Avaliar quais valores possibilitam um ambiente de trabalho saudável sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04C05)

Avaliar qual medida precisa ser obtida da variável sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C19)

Avaliar reforçador que controla o comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09S01)

Avaliar relação da demanda da organização com a necessidade de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C15)

Avaliar relações de causalidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S19C02)

Avaliar resultados que precisam ser produzidos com relação às demandas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N05S02)(12N05S01)

Avaliar resultados que precisam ser produzidos relacionadas ao processo produtivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S07)

Avaliar se a proposição das tarefas dos funcionários está de acordo com o conceito de comportamento da Análise do Comportamento (13N10C01)

Avaliar se o comportamento precisa ser aumentado ou diminuído sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S02C03)

Avaliar se o comportamento que não está ocorrendo é importante para organização (01S10C04)

Avaliar variáveis que atrapalham o funcionamento do sistema comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N07C04)

Avaliar variáveis que controlam o comportamento de procrastinar na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S01)

Avaliar variáveis que controlam o processo de assédio moral sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C05)

Avaliar variáveis que controlam os comportamentos produtivos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08S03)(02S04C24)

Avaliar variáveis que mantem o desempenho do funcionário em alta frequência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S04S03)

Avaliar variáveis que precisam ser alteradas em um grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C07)

Avaliar variáveis relacionadas ao baixo desempenho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03S02)(07S03S03)

Avaliar variáveis relacionadas ao desempenho esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S03S01)

Avaliar variáveis relevantes para produção de resultados na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S14)

Caracterizar a que se refere o comportamento objetivo sob controle da Análise do Comportamento (02S13S08)

Caracterizar necessidades das pessoas que sofrem com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02C12)

Caracterizar necessidades de intervenção relacionadas aos processos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C11)

Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito de controle de estímulos da Análise do Comportamento(01S12C03)

Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito de estimulação discriminativa da Análise do Comportamento (01S12C06)

Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito de generalização da Análise do Comportamento (01S12C11)

Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito de operação motivadora da Análise do Comportamento (01S12C12)



Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito de reforço diferencial da Análise do Comportamento (01S12C07)

Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito de reforço negativo da Análise do Comportamento (01S12C08)

Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito de reforço positivo da Análise do Comportamento (01S12C10)

Caracterizar necessidades de intervenção utilizando o conceito punição da Análise do Comportamento (01S12C09)

Comparar a demanda do gestor e a necessidade da organização (08S02S07)

Comparar dados da literatura os fenômenos da intervenção com os fenômenos do ambiente organizacional (01S49C09)

Descobrir a unidade comportamental relevante para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C29)

Descrever as alterações nos comportamentos das pessoas envolvidas para atingir o resultado identificado como importante (12N05C02)

Descrever as variáveis que foram caracterizados com relação a necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S08C08)

Descrever o comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N28C01)(11N15C01)

Diagnosticar as necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C18)

Diferenciar comportamentos mantidos pelas variáveis naturais dos comportamentos mantidos por regras (03S07C11)

Diferenciar demanda de necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S09C01)(02S04C02)(02S09C06)

Diferenciar necessidades de demandas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C13)

Diferenciar necessidades, demandas e problemas sob controle da Análise do Comportamento (02S09C01)

Diferenciar problema e necessidade sob controle da Análise do Comportamento (02S09C07)

Diferenciar quem contrata o analista do comportamento e quem sofre as intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S27C07)

Elaborar um diagnóstico organizacional sob controle do que foi observado na organização (09S01C03)

Elaborar um diagnóstico organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C11)

Examinar o processo de Behavioral system analysis (BSA) sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C18)

Examinar sistematização das necessidades em conjunto com as pessoas que sofrerão a intervenção (04S08C09)

Identificar comportamentos a serem desenvolvidos a partir das necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C19)

Identificar comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N10C02)

Identificar conceitos relacionados ao fenômeno que sofrerá a intervenção (10N12C01)

Identificar de maneira precisa quais são os reforçadores que a organização precisa para dar continuidade ao projeto de intervenção (06S15C11)

Identificar em falas dos funcionários da organização comportamentos que devem mensurados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S08C01)

Identificar em falas dos funcionários da organização comportamentos que devem ser planejados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C14)

Identificar estímulos discriminativos necessários para que o comportamento-alvo ocorra (01S52C06)

Identificar estímulos que devem controlar os comportamentos das pessoas para promover resultados relevantes (12N06C04)

Identificar estímulos que tem função reforçadora para o comportamento a ser modificado (01S10C10)

Identificar fontes de referências sobre o fenômeno que sofrera a intervenção (04S29C03)

Identificar função dos processos comportamentais sob controle da Análise do Comportamento (02S12C03)

Identificar necessidades de desenvolvimento de comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C20)

Identificar necessidades de intervenção sob controle do conceito de contingência de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C37)(12N07C25)

Identificar necessidades de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C01)(02S09C20)

Identificar necessidades que as pessoas têm a longo prazo (02S04C05)

Identificar necessidades que as pessoas têm a médio prazo (02S04C06)

Identificar necessidades sociais da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N13C03)(02S04C07)(02S10C01)

Identificar necessidades sociais do contexto que sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N13C02)

Identificar o que constitui o fenômeno (02S09C23)

Identificar pinpoints sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S08C04)

Identificar problemas de desempenho utilizando o PCDHS (08S07C09)

Identificar problemas que estão ocorrendo sob controle da Análise do Comportamento (02S09C14)

Identificar procedimentos para avaliar a caracterização do objeto da intervenção (02S01C08)

Identificar processos comportamentais envolvidos na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S08C05)

Identificar tipos de comportamentos que estão incluídos nas necessidades sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N13C04)

Identificar variáveis que precisam ser manejadas para que os funcionários apresentem o comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C34)

Identificar variáveis que são determinantes no contexto avaliado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C14)

Interpretar as variáveis observados na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S01C02)

Interpretar fenômenos de acordo com o conceito de Holland e Skinner (09S10C01)

Interpretar o ambiente de acordo com a referência teórica da Análise do Comportamento (09S05C02)

Observar o fenômeno que sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S24C02)

Observar variáveis relacionadas aos fenômenos que sofrerão a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C01)(03S24C03)

Realizar a análise comportamental da organização (02S11C01)

Realizar análise funcional de comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05C03)

Realizar Análise PIC/NIC sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N28S01)

Realizar avaliação psicológica da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N06C01)

Realizar diagnóstico da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C10)

Realizar linha de base para planejar e executar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C02)

Realizar observação dos comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S10C01)

Selecionar a unidade comportamental que sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C28)

Testar hipóteses levantadas sobre a ocorrência dos comportamentos identificados como alvo (01S49C03)(01S10C09)

### **3.1.7. Analisar o diagnóstico realizado (08S19C11)**

Analisar a descrição do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N10C01)

Analisar os dados coletados na fase de diagnóstico organizacional (08S07C05)

Avaliar a análise funcional realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N16S01) (02S01C32) (11N15S01)

Avaliar a análise realizada das variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C14)

Avaliar a avaliação funcional realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N16S02)

Avaliar a própria percepção de si como parte do problema (02S15C04)

Avaliar caracterização do objeto de intervenção realizada (02S01C07)

Avaliar constantemente as análises comportamentais realizadas (02S09C13)

Avaliar dedução da interação entre variáveis realizada (02S01C24)

Avaliar descrição da contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07C07)

Avaliar descrição de não comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N10C03)

Avaliar descrição do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N09C04)

Avaliar efeito da presença do analista do comportamento nos procedimentos e processos de trabalho (12N23S02)

Avaliar existência de perguntas contraproducentes no roteiro de entrevista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S12)

Avaliar fenômeno que é objeto da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C07)

Avaliar fenômeno que sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C01)(08S13C02)

Avaliar grau de coerção que o próprio comportamento produz nos funcionários da organização (12N15C12)

Avaliar lacunas nas variáveis a partir da coleta de dados sobre a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N08C02)

Avaliar se as análises realizadas tem foco analítico comportamental (03S01S01)

Avaliar se os comportamentos estão definidos pelas consequências, pelas condições e pelas atividades (02S08C30)

Avaliar se uma variáveis é resultado ou antecedente para o comportamento-alvo (06S03S02)

Examinar a função do comportamento-alvo para os funcionários da organização (08S10C02)

Identificar variáveis intervenientes durante a observação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N08C04)

Revisar a descrição do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C02)

### **3.2. Planejar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C05) (11N05C05) (11N14C05) (05S08C05) (02S10C17) (10N08C01) (09S14C05) (02S10C34) (10N04C12) (02S08C33) (02S08C43) (02S10C19) (02S10C26)**

#### **3.2.1. Definir objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C11)**

Adaptar a intervenção ao ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S12C06)

Analisar a noção de objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C02)

Analisar a relação de objetivo e de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C03)

Analisar alternativas para melhorar os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S22C02)

Analisar as dimensões da Análise do Comportamento Aplicada para planejar a intervenção (10N01C12)

Analisar as variáveis dos fenômenos com os quais irá intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C03)

Analisar o comportamento-alvo identificado (08S19C12)

Analisar o conhecimento já produzido sobre o processo que sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N20C06)

Analisar hipóteses diagnóstica sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05C01)

Aplicar a teoria da Análise do Comportamento na intervenção na organização (05S06C09)

Aplicar os conceitos da Análise do Comportamento no processo de planejar a intervenção (01S18S01)

Avaliar aspectos da legislação necessárias para a intervenção (05S08S02)

Avaliar comportamentos intermediários das classes gerais de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N03C01)

Avaliar comportamentos objetivo propostos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C01)

Avaliar comportamentos que constituem a atuação utilizando as ferramentas da Análise do Comportamento (12N03S07)

Avaliar comportamentos que o gestor necessita aprender para modelar os comportamentos dos funcionários (03S20C09)

Avaliar conceitos da Análise do Comportamento necessários para planejar e executar as intervenções (03S11C02)

Avaliar conceitos que estão relacionados aos objetivos propostos (08S16C05)

Avaliar controle do analista do comportamento sobre as variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C05)

Avaliar de que forma os objetivos da intervenção auxiliam a organização a se aproximar do cumprimento de sua missão (01S28C03)

Avaliar diferença entre atividades e objetivos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N29C02)

Avaliar efeito reforçador de um estímulo que controla o comportamento objetivo (02S02C03)

Avaliar em qual dos níveis estratégicos a intervenção é demandada (01S21C15)

Avaliar em qual nível a intervenção ocorrerá sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02S01)

Avaliar estímulos que não estão evidentes no ambiente organizacional, mas que interferem no comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07S01)

Avaliar formas atuar com pesquisa na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S26C02)

Avaliar formas de adquirir conhecimento sobre os fenômenos da intervenção (12N22C11)

Avaliar formas de decompor a classe de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C03)

Avaliar formas de identificar comportamentos que os funcionários precisam apresentar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C05)

Avaliar modo de realizar as tarefas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18C06)

Avaliar o conceito de comportamento da Análise do Comportamento para planejar as intervenções (03S11C09)

Avaliar o conceito de comportamento objetivo para programar variáveis para desenvolvimento de comportamentos (10N14C01)

Avaliar o conceito de comportamento objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S16S02)(02S13S17)(02S13C11)

Avaliar o conceito de decomposição de comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S16S03)(04S11S04)

Avaliar o objeto da intervenção sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (02S01C05)

Avaliar o que controla os objetivos da intervenção (10N14C06)

Avaliar objetivos da intervenção proposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (01S28C01)(09S01S04)

Avaliar quais conceitos devem ser utilizados na intervenção (02S12S01)

Avaliar quais mudanças são necessárias para solucionar os problemas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N04S01)

Avaliar quais são os objetivos que serão alcançados com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C16)

Avaliar relação entre os objetivos da intervenção e o cumprimento da missão da organização (01S30C01)

Avaliar se o objetivo da intervenção corresponde a resolução da necessidade social (12N08C35)

Avaliar se os comportamentos identificados como objetivos são os melhores comportamentos que devem ser aprendidos (12N10C14)

Avaliar se os objetivos da intervenção auxiliam a organização a se aproximar do cumprimento de sua missão (01S28C02)(01S28C04)

Avaliar situações que devem sofrer intervenção em cada um dos níveis de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02S02)

Avaliar situações que necessitam sofrer intervenção relacionadas ao processo produtivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S04)

Avaliar variáveis não avaliadas no levantamento inicial (05S16C03)

Avaliar variáveis que devem ser modificadas relacionadas ao processo produtivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S02S05)

Buscar soluções a partir das análises das variáveis organizacionais (02S14C34)

Caracterizar cada elo da cadeia comportamental do comportamento objetivo (02S11S01)

Caracterizar condições necessárias para atingir determinado resultado (02S13S11)

Caracterizar em conjunto com os funcionários da organização possibilidades para atingir os objetivos organizacionais (02S03C11)

Caracterizar o objeto da intervenção sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (02S01C06)

Coletar dados acerca das características do comportamento-objetivo (01S21C13)

Conceituar propor objetivos sob controle da Análise do Comportamento (02S13C02)

Construir hipóteses diagnóstica sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05C02)

Construir hipóteses sob controle das informações coletadas (07S08C08)

Criar hipóteses sob controle da análise de variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28C12)



Criar hipóteses sobre os comportamentos alvos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08C09)

Decompor a classe de comportamentos objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C17)

Decompor as variáveis do fenômeno que sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C16)

Decompor as variáveis dos comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C02)

Decompor classes de comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C10)(04S12C01)(04S11C08)(03S14C15)(12N10C10)

Decompor comportamento que deveriam estar ocorrendo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C07)

Decompor os comportamentos da classe de comportamento empatizar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S25C05)

Decompor os comportamentos em objetivos mais específicos até o repertório de entrada do aprendiz sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C04)

Decompor os comportamentos identificados como comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C01)(06S08C05)

Decompor os objetivos gerais em objetivos específicos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C12)

Definir os pinpoints da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S13C01)

Diferenciar atividade de função sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C12)

Diferenciar atividade de objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S21)(13N09S18)

Diferenciar comportamento objetivo de atividade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C29)(12N08C30)

Diferenciar comportamento objetivo de objetivo comportamental sob controle da Análise do Comportamento (02S13C12)

Diferenciar o conceito de objetivo e de atividade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C43)

Diferenciar propor, definir e delimitar objetivos sob controle da Análise do Comportamento (02S13C03)

Escolher as consequências que serão manejadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C21)

Especificar comportamentos alvos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S23C05)

Especificar conceitos de Análise do Comportamento aplicado às organizações necessários para a intervenção (06S18C05)(06S18C06)

Especificar os comportamentos que serão alvo da intervenção (01S22C06)

Estabelecer comportamentos objetivos relevantes para resolver a necessidade de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C06)

Estabelecer o padrão dos componentes do TPS (01S14C14)

Estabelecer objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C08)(06S12C11)

Estabelecer objetivos de intervenção sob controle da estratégia organizacional mantendo os princípios da Análise do Comportamento (06S12C10)

Estabelecer qual é o índice adequado dos componentes do Total Performance System (01S14C12)

Examinar de que forma a missão organizacional se desdobra em comportamentos em cada um dos departamentos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11C06)

Examinar de que forma os objetivos planejados devem se distribuir nos departamentos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C03)

Formular objetivos sob controle da dimensão da relação humana sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S30C01)

Formular problemas de pesquisa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S29C01)

Identificar cadeia comportamental do comportamento objetivo (02S11C05)

Identificar comportamento objetivo em conjunto com os funcionários , gestores e usuários do sistema sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C17)

Identificar comportamento objetivo em conjunto com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C16)

Identificar comportamentos que possibilitam resolver as necessidades sociais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N13C06)

Identificar comportamentos que um determinado sujeito vai ter que apresentar na organização (10N14C07)

Identificar decorrências de intervir ou não intervir na necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S08C06)

Identificar falsos objetivos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N14C04)

Identificar formas para decompor classes de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C11)

Identificar o que precisa ser alterado para que o processo seja modificado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S04C16)

Identificar objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C04)

Identificar os comportamentos objetivo sob controle das necessidades de intervenção identificadas (12N08C36)

Identificar os próprios objetivos (08S29C10)

Identificar possibilidades de solução das necessidades identificadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C41)

Identificar quais comportamentos devem ser ensinados para alcançar os objetivos propostos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N05C07)

Identificar quem define quais comportamentos precisam ser apresentados pelos funcionários da organização (12N10C26)

Identificar quem propõe os comportamentos objetivos da intervenção (12N10C24)

Identificar quem propõe os objetivos da intervenção (12N10C23)

Planejar comportamento-objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N11C02)

Propor comportamentos objetivos para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C21)

Propor comportamentos que possam resolver as necessidades que precisam ser atendidas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N13C08)

Propor objetivos da intervenção sob controle das necessidades identificadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C42)

Propor objetivos da intervenção utilizando conhecimentos produzidos pela psicologia organizacional (12N19C01)

Propor objetivos de intervenção sob controle das necessidades sociais que precisam ser atendidas (10N13C07)(10N13C01)

Propor objetivos de intervenção utilizando o conceito de esquemas de reforçamento da Análise do Comportamento (07S17C03)

Propor objetivos de intervenção utilizando o conceito de momentum comportamental da Análise do Comportamento (07S17C02)

Propor os objetivos da intervenção em conjunto com a liderança da organização (06S11C07)(08S15C02)

Propor os objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S13C04)(02S13C01)(12N12C08)(08S15C01)

Propor soluções para as demandas da organização que envolvam contingências reforçadoras positivas (01S14C07)

Realizar Análise do Comportamento objetivo (02S08C26)

Realizar uma interpretação sobre os determinantes do comportamento que irão subsidiar a intervenção (10N05C05)

Relacionar atividade, resultado e comportamento objetivo sob controle da Análise do Comportamento (02S13S14)

Relacionar comportamentos e atividades sob controle da Análise do Comportamento (02S13S13)

Relacionar estudos de pesquisa básica com o problema encontrado na organização (11N22C17)

Relacionar o diagnóstico da organização com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S10C07)

Relacionar o objetivo da intervenção com os objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S16C04)

Relacionar os conceitos da Análise do Comportamento necessários para a intervenção com a linguagem da organização (08S11C04)

Selecionar variáveis que serão alteradas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N30C05)

Sequenciar comportamentos sob controle da noção de comportamento da Análise do Comportamento (12N07C27)

### **3.2.2. Projetar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C03)**

#### *3.2.2.1. Decidir a intervenção a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C01)*

Agregar conhecimento de diferentes áreas do conhecimento para propor as atividades de intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N10C07)

Agregar conhecimentos de outras áreas de conhecimento para planejar a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N10C04)

Analisar a fundamentação científica da estratégia escolhida para a intervenção (10N09C03)

Analisar a literatura sobre a estratégia escolhida para a intervenção (10N09C04)

Analisar alternativas de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S12C03)

Analisar as implicações metodológicas das variáveis que constituem o fenômeno que sofrerá a intervenção (10N06C04)

Analisar ferramentas necessárias para identificar os comportamentos e suas variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C08)

Analisar formas de intervenção em nível cultural sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C03)

Analisar o conceito de feedback sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento para criar um novo sistema de feedback na organização (10N12C02)

Analisar o conceito de planejar intervenções sob controle da Análise do Comportamento (02S10C22)

Analisar o próprio conhecimento a respeito das técnicas que atendem diferentes tipos de necessidades (10N09C07)

Analisar o próprio conhecimento a respeito dos procedimentos que serão utilizados na intervenção (10N09C06)

Analisar o próprio conhecimento a respeito dos tipos de estratégias que serão utilizadas na intervenção (10N09C05)

Analisar os efeitos do feedback gráficos nos comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C10)

Analisar os efeitos do feedback individual nos comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C11)

Analisar os efeitos do feedback verbal nos comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C09)

Analisar os efeitos dos diferentes tipos de feedbacks nos comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C08)

Analisar os instrumentos escolhidos para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C15)

Analisar possíveis intervenções que resolvam as necessidades da organização (08S07C06)

Analisar quais intervenções são necessárias para resolver as necessidades identificadas da organização (08S09C02)

Analisar todas as variáveis da estratégia de intervenção escolhida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C02)

Aplicar os conceitos de metodologia de pesquisa para decidir a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (01S33S02)

Avaliar a melhor forma de intervir em grupos numerosos de pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17S02)

Avaliar a melhor intervenção para atuar sobre os fenômenos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C06)

Avaliar a melhor técnica para resolver o problema da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C21)

Avaliar a própria clareza sobre os delineamentos de pesquisa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24C08)

Avaliar a própria formação em programação para o desenvolvimento de comportamento (12N08S02)

Avaliar atividades que compõe a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C09)

Avaliar capacidade dos instrumentos para caracterizar os comportamentos do contexto organizacional (10N19C12)

Avaliar características que a meta precisa conter para modificar o comportamento dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C13)

Avaliar comportamentos tradicionais de recursos humanos, de gestão de pessoas de estratégia sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21S01)

Avaliar conceitos de manipulação e medida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S15C07)

Avaliar conceitos de método científico sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S15C08)

Avaliar conceitos de metodologia científica que podem auxiliar na intervenção (04S29S01)

Avaliar conceitos de pesquisa básica sob controle da Análise do Comportamento (01S13S23)

Avaliar conceitos de pesquisa que podem auxiliar na intervenção (07S25S02)

Avaliar conceitos de variável dependente e independente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S15C04)

Avaliar conhecimento sobre as atividades de intervenção antes de iniciar a intervenção (05S06C14)

Avaliar conhecimentos de pesquisa básica que podem auxiliar na intervenção (07S25C01)

Avaliar conhecimentos de pesquisas quantitativa que auxiliam na intervenção (07S19S09)

Avaliar conhecimentos necessários para a intervenção sobre qualidade e produção (07S28C06)

Avaliar conhecimentos produzidos pela comunidade científica em programação de contingências pro condições pro desenvolvimento de comportamento (12N08S03)

Avaliar contribuições da tecnologia para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S26C01)

Avaliar contribuições do livro da Cortegoso e Coser sobre programação de ensino para a intervenção (13N25S03)

Avaliar contribuições do PDC (Performance Diagnostic Checklist) para a intervenção (08S07S02)

Avaliar contribuições do PDCHS para a comunicação verbal na organização (08S06S01)

Avaliar contribuições para a intervenção do modelo de consultoria proposto por Albernathy no artigo para além da caixa de Skinner (04S27S04)(04S26C04)

Avaliar contribuições para a intervenção do livro Análise de cargo, recrutamento e seleção de Gusso (01S44S09)(11N25S05)(13N25S04)(08S25S05)

Avaliar contribuições para a intervenção do livro O que todo chefe deve saber sobre treinamento, de Robert F Mager (01S44S08)

Avaliar contribuições para a intervenção do livro paradoxal of organizational change da Maria Mallot (10N23S01) (01S44S07) (01S44S03) (06S19S03) (03S23S02) (11N25S02) (01S11S03) (04S24S02)

Avaliar contribuições para a intervenção do livro Performance Manegment: changing behavior that drives organizational effectiveness do Daniels e do Bailey (10N23S03)(09S22S01)(01S44S06)(01S44S02)(11N25S09)(04S24S01) (11N25S01)(06S19S01)(03S22S01)(05S22S03)(03S22C01)

Avaliar contribuições para a intervenção do modelo de trabalho proposto por Dinner Mc Gee e Caio Miguel (04S27S05)

Avaliar de que forma a especificação de tarefas modifica o desempenho do funcionário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S23C03)

Avaliar de que forma as ferramentas e conceitos da Análise do Comportamento precisam estar relacionados (06S13S06)

Avaliar de que forma o estabelecimento de metas modifica o desempenho dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C12)

Avaliar decorrências das regras organizacionais no planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N12C02)

Avaliar decorrências de aplicar os instrumentos em determinados momentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C19)

Avaliar delineamentos de base múltipla que podem contribuir para a intervenção (05S09C01)



Avaliar delineamentos de pesquisa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S24C10)

Avaliar delineamentos experimentais que podem auxiliar na intervenção (07S20S01)(07S19S04)

Avaliar delineamentos experimentais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S18S04)(03S15C01)

Avaliar delineamentos quase experimentais que auxiliam na intervenção (07S20S02)

Avaliar diferença dos efeitos do feedback e do reforço social sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C17)

Avaliar diferença entre as funções de feedback e elogios sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S08)

Avaliar diferença entre os conceitos de feedback e elogios sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S07)

Avaliar efeito da utilização dos esquemas de reforçamento na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S02)

Avaliar efeito dos delineamentos experimentais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S15C02)

Avaliar efeitos colaterais do uso do controle aversivo nos comportamentos dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C03)

Avaliar estratégia que já foram pesquisadas dentro da área organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S06)

Avaliar estratégias de intervenção da psicologia organizacional sob controle dos conhecimentos de Análise do Comportamento (10N20C18)

Avaliar ferramentas que podem ser utilizadas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S13S03)(08S17C04)

Avaliar ferramentas que são potencializadores de reforçamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09S02)

Avaliar formas de consequenciar comportamentos para alterar aspectos motivacionais na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C11)

Avaliar formas de consequenciar comportamentos que devem ser desenvolvidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C10)

Avaliar formas de modificar as variáveis identificadas como determinantes do comportamento-alvo (08S19C14)

Avaliar formas de valorizar o comportamentos dos funcionários levando em conta suas características mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N06S01)

Avaliar função de utilizar cada um dos instrumentos escolhidos para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C16)

Avaliar função de utilizar um determinado instrumento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C10)



Avaliar implicações de remover os controles coercitivos do comportamento (01S14C06)

Avaliar instrumentos que podem ser utilizados na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S01)

Avaliar instrumentos/técnicas escolhidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C20)

Avaliar literatura que ensina como utilizar as ferramentas da intervenção (08S26C04)

Avaliar literatura sobre modelos de rotinas de trabalho (04S20C02)

Avaliar literatura sobre o efeito das instruções no desempenho dos funcionários (03S09S05)

Avaliar melhor delineamento para que a intervenção cumpra seu objetivo (05S24C09)

Avaliar melhor forma de indicar para o gestor o que precisa ser modificado no seu comportamento (08S05C01)

Avaliar melhoras tecnológicas ou refinamentos de conceitos produzidos pela comunidade científica (01S41S01)

Avaliar modelos da OBM que podem ser utilizados na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S13S02)

Avaliar necessidade de utilização da ferramenta Excel na intervenção (07S19S02)

Avaliar necessidade de utilização da ferramenta powerBI na intervenção (07S19S01)

Avaliar noção de delineamento experimental sob controle da Análise do Comportamento (01S33C03)

Avaliar noção de ensino para propor uma missão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N09S17)

Avaliar o conceito de delineamento experimental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S15S01)

Avaliar o conceito de delineamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S15S02)

Avaliar o conceito de ensaio comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11S07)

Avaliar o conceito de modelação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11S06)

Avaliar o conceito de modelagem sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11S05)

Avaliar o próprio conhecimento sobre as técnicas que serão utilizadas na intervenção (10N09S04)

Avaliar o próprio conhecimento sobre estratégias de intervenção que serão utilizadas (10N09S05)

Avaliar o próprio conhecimento sobre os instrumentos que serão utilizados na intervenção (10N09S03)

Avaliar o próprio conhecimento sobre pesquisas em Análise do Comportamento Aplicada a organizações (06S18S01)

Avaliar o próprio repertório com relação a delineamentos experimental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21S03)

Avaliar o próprio repertório de criatividade para planejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S13S01)

Avaliar objetivo da atividade proposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C40) (12N08C33)(08S16C01)

Avaliar objetivo em utilizar uma determinada ferramenta (08S26C08)

Avaliar outras estratégias e conhecimentos necessários para a intervenção (08S26C07)

Avaliar possibilidades de atuação caso não seja possível realizar reuniões com todos os funcionários juntos (13N20S02)

Avaliar possibilidades de atuação no âmbito reabilitador sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03S03)

Avaliar possibilidades de atuação no âmbito remediativo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03S02)

Avaliar possibilidades de atuação no campo de atuação organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S20C05)

Avaliar possibilidades de atuação no caso na contingência estar sob poder de outra pessoa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05S04)

Avaliar possibilidades de aumentar a adesão dos participantes à intervenção (07S14S01)

Avaliar possibilidades de intervenção (01S14C04)

Avaliar possibilidades de intervenção para aumentar a permanência do colaborador na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S09)

Avaliar possibilidades de intervenção para gerar maiores níveis de saúde sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S11)

Avaliar possibilidades de intervenção para gerar maiores níveis de segurança sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S12)

Avaliar possibilidades de intervenções para gerar atratividade de profissionais para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S10)

Avaliar possíveis métodos de trabalho de acordo com as variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S03S03)

Avaliar princípios básicos para a valorização das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15S01)

Avaliar problemas que o treinamento possibilita resolver sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S18C09)

Avaliar procedimentos aceitos no campo de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S24S01)

Avaliar procedimentos da Análise do Comportamento que podem auxiliar a intervenção (04S03S03)(04S02SC4)

Avaliar procedimentos de trabalho da Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S23S02)

Avaliar processo de programação de ensino sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N22C10)

Avaliar quais são as variáveis necessárias para alterar o resultado da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S06)

Avaliar que tipo de conhecimento da administração que contribui com a intervenção do analista do comportamento em organizações (12N02S03)

Avaliar que tipo de instrumentos precisa ser utilizado para avaliar os resultados da intervenção (10N09C14)

Avaliar respostas relacionadas a intervenção organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05S02)

Avaliar se a demanda envolve intervenção de Performance Management (01S21C16)

Avaliar se a demanda envolve uma intervenção num nível estratégico (01S21C14)

Avaliar técnicas que podem ser utilizadas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09S02)

Avaliar uso de feedback na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C11)

Avaliar utilização de instrumentos padronizados para a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N13S11)

Avaliar utilização de técnicas da moda verificando a função delas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22S01)

Caracterizar atividades da intervenção (02S13S12)

Caracterizar feedback efetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C07)

Descrever de maneira completa os procedimentos de trabalho (04S02C18)

Descrever os passos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C08)

Descrever procedimentos profissionais (04S03C01)

Diferenciar feedback de elogios sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09S06)

Diferenciar feedback de reforço social sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S09C07)(03S09C16)

Elaborar instrumentos necessários para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C06)

Elaborar recursos necessários para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C07)

Elaborar técnicas de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento em caso dela não estar estabelecida (10N08C08)

Elaborar treinamentos sob controle da missão da organização (13N02C04)

Elaborar uma intervenção que afete todos os funcionários da organização (01S14S07)

Embasar a intervenção com literatura sobre o fenômeno que sofrerá a intervenção (11N05C12)

Escolher a intervenção mais adequada para solucionar a necessidade da organização (08S19C08)

Escolher a melhor técnica para intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N20C08)

Escolher estratégias de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C03)

Escolher instrumentos de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C04)

Escolher recursos para intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C05)

Estabelecer um sistema de reforçamento positivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C09)

Estabelecer variáveis para o desenvolvimento de comportamentos identificados como relevantes para a organização (01S21C05)

Examinar conhecimentos sobre tecnologia necessários a intervenção (06S21C09)

Examinar contribuições do livro Análise do Comportamento do Holland & Skinner para a intervenção (09S22C01)

Examinar contribuições do livro Performance Management do Daniels para atuar em problemas de desempenho (04S27C01)

Examinar contribuições do livro Performance Management do Daniels para o trabalho com os gestores (04S27C02)

Examinar contribuições para a intervenção das obras do Skinner (12N20C02)

Examinar delineamentos experimentais que podem ser utilizados na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S26C03)

Examinar ferramentas de outras áreas de conhecimento que podem ser utilizadas nas intervenções (06S21C20)

Examinar ferramentas necessárias para identificar os comportamentos e suas variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C07)

Examinar formas de atuação da Análise do Comportamento em organizações (09S17C01)

Examinar implicações de usar controle aversivo (01S12C02)

Examinar informações sobre experiências com intervenções semelhantes da melhor fonte avaliada (12N12C03)

Examinar metodologias científicas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N14C08)

Examinar métodos científicos aplicados ao comportamento (09S15C06)

Examinar métodos de intervenção entre grupos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C16)

Examinar o conceito de modelagem sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N25C03)

Examinar outras formas de atuar de outras áreas de conhecimento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C19)

Examinar princípios básicos de modificação de comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N25C02)

Examinar procedimentos básicos da Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S22C03)

Examinar softwares permitam a construção das ferramentas necessárias para a intervenção (06S21C12)

Examinar softwares permitem a produção das ferramentas necessárias para a intervenção (06S21C11)

Examinar softwares permitem a produção dos gráficos (06S21C10)

Identificar aspectos sobre departamento pessoal que são necessários a intervenção (05S26C02)

Identificar aspectos sobre legislação trabalhista que são necessárias a intervenção (05S26C01)

Identificar aspectos sobre segurança do trabalho que são necessárias a intervenção (05S26C06)

Identificar calculo trabalhistas necessários a intervenção (05S26C04)

Identificar como ocorre intervenção de outras áreas do conhecimento relevantes a intervenção que está ocorrendo (05S26C08)

Identificar comportamentos básicos que precisarão ser desenvolvidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N10C08)

Identificar comportamentos científicos necessários para a intervenção (12N21C01)

Identificar conhecimentos sobre direito no trabalho necessários a intervenção (05S06C12)

Identificar contribuições do conhecimento sobre programação de condições pro desenvolvimento de comportamentos para a intervenção (12N10C12)

Identificar delineamentos experimentais que não podem ser realizados naquele contexto (03S15C03)

Identificar estratégias que possibilitam tornar o feedback mais efetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C01)

Identificar ferramentas fornecidas pela Análise do Comportamento que podem contribuir para a intervenção (12N03C20)

Identificar ferramentas/técnicas disponíveis para solucionar o problema da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C09)

Identificar forma de envolver as pessoas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C15)

Identificar forma de realizar cálculo de férias (05S26C05)

Identificar forma mais adequadas para modificar as variáveis identificadas como determinantes do comportamento-alvo (08S19C15)

Identificar locais confiáveis para busca de informações relacionadas a intervenção (12N12C11)

Identificar modelos de intervenção dentro do campo organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19S04)

Identificar o próprio conhecimento sobre as possíveis estratégias de intervenção (12N10C03)

Identificar o próprio conhecimento sobre programação de ensino da Análise do Comportamento (10N22S01)

Identificar o que o próprio analista do comportamento espera da atividade de intervenção (12N05C04)

Identificar objetivo das atividades propostas (08S15C09)(08S16C04)

Identificar possibilidades de atuação além do nível operacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C02)

Identificar possibilidades de atuação em cada um dos setores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C01)

Identificar possíveis atividades que podem auxiliar na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C34)

Identificar possíveis estratégias de intervenção com criatividade mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N10C02)

Identificar possíveis ferramentas de intervenção sob controle das necessidades de intervenção identificadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C44)

Identificar técnicas que podem ser utilizadas no contexto organizacional (02S01C13)

Identificar técnicas/instrumentos para a intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N11C05)

Identificar textos do JOBM que podem auxiliar na intervenção (04S26C01)

Identificar tipos de intervenções possíveis de serem realizadas sob controle da caracterização de necessidades sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C02)

Operacionalizar ferramentas necessárias para identificar os comportamentos e suas variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S05C09)

Planejar linhas de base múltipla sob controle da Análise do Comportamento (02S02S04)

Planejar método de análise dos dados coletados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C07)

Planejar treinamentos dos funcionários sob controle da Análise do Comportamento (13N02C01)

Relacionar atuação de profissionais de diferentes campos de atuação e cargos profissionais com a Análise do Comportamento (01S03C02)

Relacionar os procedimentos da Análise do Comportamento com a capacidade de inovação e criatividade conforme proposto no livro Management of innovation (09S23S03)

Relacionar os tipos de pesquisa com o nível de mensuração de variáveis escolhido (12N13C21)

Selecionar técnicas/instrumentos sob controle da descrição dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N11C09)

Transformar estratégias da psicologia organizacional em analítico comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C08)

Transformar recursos da psicologia organizacional em analítico comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C09)



*3.2.2.2. Caracterizar componentes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento*  
(02S10S09)

Analisar etapas de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C06)

Analisar os processos para intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S07C01)

Aplicar o método científico proposto pela Análise do Comportamento (09S01S03)(09S15S01)

Avaliar a melhor condição para aplicar o instrumento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C21)

Avaliar a própria capacidade de produzir e propor intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C17)

Avaliar a própria capacidade de produzir resultados por meio da intervenção (07S29S02)

Avaliar a própria capacidade profissional para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C27)

Avaliar a própria capacidade técnica para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C13)

Avaliar as próprias expectativas em relação a intervenção (11N22C06)

Avaliar as próprias limitações para realizar as intervenções (13N13C08)

Avaliar aspectos éticos do método de intervenção utilizado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N27C02)

Avaliar capacidade de modificar os próprios comportamentos se necessário mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S18C08)

Avaliar categorias de comportamento propostas por Bloom necessárias para a intervenção (01S49S01)

Avaliar classes de comportamento relacionados com os resultados esperados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28C11)

Avaliar como o próprio repertório limita a intervenção (02S15C09)

Avaliar comportamento relacionados com os resultados esperados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28C10)

Avaliar conceitos matemáticos necessários para apresentar objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S13C08)

Avaliar conceitos relacionados a pesquisa que auxiliam a intervenção (07S19S03)

Avaliar conceitos, fundamentos e procedimentos da Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S23S01)

Avaliar condições da organização para receber a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N13C01)



Avaliar condições necessárias para desenvolver os comportamentos que precisam ser desenvolvidos na intervenção (12N10C01)

Avaliar condições que possibilitam a aplicação prática da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11C07)

Avaliar condições são necessárias para o planejamento sob controle da Análise do Comportamento (02S04S50)

Avaliar conhecimentos necessários sobre o departamento da organização que sofrerá a intervenção (07S27S05)

Avaliar consequência de não atingir os níveis mais altos de gerência na organização (06C17S04)

Avaliar consequências da quebra de responsabilidade em uma intervenção (06S15S05)

Avaliar consequências de encerrar o programa de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C11)

Avaliar consequências deverão ser produzidas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C02)

Avaliar custo de resposta da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S01)

Avaliar custo de resposta da mudança proposta pela intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S14)

Avaliar decorrência de alterar o volume de venda estipulado no comportamento de venda (07S28S10)

Avaliar decorrências de atuar como consultor na organização (08S09S01)

Avaliar decorrências de atuar como funcionário da organização (08S09S02)

Avaliar decorrências de atuar nos diferentes níveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C13)

Avaliar decorrências do compromisso com a ciência experimental da Análise do Comportamento no processo de planejamento da intervenção (10N01C02)

Avaliar decorrências do próprio cargo nas intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S19C06)

Avaliar decorrências do próprio repertório na intervenção (02S14C40)

Avaliar diferença de visão da organização quando se atua como funcionário e como consultor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S19C04)

Avaliar diferenças entre os locais que sofrerão a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S17C02)

Avaliar dificuldades de controle que o analista terá no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S17S01)

Avaliar efeito do processo de rotatividade na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17S03)

Avaliar exigência do comportamento em comparação ao repertório do gestor (06S15S08)

Avaliar existência dos recursos necessário para a intervenção na organização (13N13C06)

Avaliar formas de atingir os objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C02)

Avaliar formas de inserir outras intervenções na organização (08S20C05)

Avaliar formas de intervir na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C05)

Avaliar formas de minimizar as resistências a mudança sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S06)

Avaliar função as escolhas realizadas no planejamento da intervenção (01S52C02)

Avaliar fundamentos teórico da Análise do Comportamento que podem auxiliar a intervenção (09S03S01)(04S28S02)(04S02C02)

Avaliar fundamentos teóricos e epistemológicos da Análise do Comportamento que influenciam na intervenção (10N01S01)

Avaliar interação entre as variáveis da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S12S01)

Avaliar latência no processo de modificação do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S11)

Avaliar limitação de visão da organização que atuar como funcionário pode proporcionar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S19C05)

Avaliar limitação de visão da organização que o cargo de consultor pode proporcionar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S19C02)

Avaliar literatura sobre como intervir em organizações a partir da Análise do Comportamento (10N19C13)

Avaliar melhor momento de aplicar os instrumentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C18)

Avaliar momento mais adequado de modificar as variáveis (08S14C04)

Avaliar mudanças na organização que a intervenção pode ocasionar (05S1CS05)

Avaliar natureza da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N10S01)

Avaliar o próprio conhecimento sobre a intervenção (13N13C14)

Avaliar o próprio controle sobre as variáveis da organização (12N23C01)

Avaliar o próprio grau de exigência com relação a intervenção (13N30C06)

Avaliar o próprio o tempo disponível para realizar a intervenção (13N13C03)

Avaliar o próprio poder de mudança sobre a contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05S02)

Avaliar o quão sofisticado pode ser a intervenção sob controle das variáveis organizacionais (02S09S02)

Avaliar o quão sofisticado pode ser a intervenção sob controle do prazo para a intervenção (02S09S03)

Avaliar o quão sofisticado pode ser a intervenção sob controle do próprio repertório (02S09S05)(02S09S04)

Avaliar os próprios comportamentos de disciplina para a realização da intervenção na organização (08S11S01)

Avaliar outras variáveis que estão envolvidos na intervenção além do problema detectado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C02)

Avaliar permissões dadas ao analista do comportamento pelo gestor (13N11S02)

Avaliar poder de controle das pessoas chaves sobre os fenômenos que sofrerão a intervenção (10N08S02)

Avaliar possíveis ações coercitivas que a intervenção possa sofrer (01S19S02)

Avaliar possíveis implicações da intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N13C15)

Avaliar possíveis variáveis intervenientes da intervenção (02S09S01)(07S19S05)

Avaliar possível limitação gerada pela resistência aos conceitos de Análise do Comportamento (08S14C07)

Avaliar presença de reforçadores necessários para a manutenção da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S07)

Avaliar presença de todos os dados importantes para planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C05)

Avaliar presença de variáveis não observadas na etapa de identificação de necessidades (05S16C02)

Avaliar princípios da Análise do Comportamento que podem auxiliar a intervenção (04S03S02)(04S02C03)

Avaliar procedimentos que precisam ser realizados na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12S03)

Avaliar quais os passos da intervenção de Análise do Comportamento em organizações (08S26C05)

Avaliar que comportamentos são necessários serem desenvolvidos para realizar a intervenção (10N10C07)

Avaliar quem aplicará a intervenção a fim de produzir a maior eficácia e efetividade possível (05S16S01)

Avaliar quem é a pessoa que sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C08)

Avaliar quem irá receber a informação sobre a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C15)

Avaliar quem possui o poder sobre as variáveis que precisam ser alteradas (11N05S03)

Avaliar quem são as pessoas chave que tem que ser envolvidas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08S01)

Avaliar questões da economia nacional que podem influenciar nas intervenções (05S17C03)

Avaliar questões éticas da tecnologia analítico comportamental por meio do livro *Reflections on Behaviorism and Society* do Skinner (06S19S06)

Avaliar recursos necessários para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N13C05)(13N13C12)

Avaliar recursos que a organização possui para a realização da intervenção (13N04S07)

Avaliar relação entre variáveis dependentes e independentes dos comportamentos objetivo (02S01C37)

Avaliar repertório das pessoas que sofrerão a intervenção (02S14S12)

Avaliar repertório do gestor para realizar as intervenções (08S09C06)

Avaliar repertório que será reforçado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C28)

Avaliar resistência a mensuração dos funcionários da organização (01S37S05) (13N30S01)

Avaliar resistência à mudança do departamento que sofrerá com a intervenção (05S12C08)

Avaliar resistência das pessoas à mudança proposta pela intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S13)

Avaliar resistências à intervenção no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N21C02)(08S05S01)

Avaliar riscos do contrato com a organização (03S16C10)

Avaliar se a intervenção pode ser indireta com foco na capacitação dos líderes para realizar a intervenção (10N10C03)

Avaliar se o analista do comportamento possui os reforçadores que a organização necessita (06S15C18)

Avaliar se o analista do comportamento possui reforçadores poderosos o suficiente para a intervenção ocorrer (06S15C21)

Avaliar tempo disponível dos funcionários para participarem de entrevistas (13N20S01)

Avaliar tempo disponível para realizar a intervenção (13N13C02)(13N15C02)

Avaliar tempo necessário para realizar a intervenção (13N13C13)

Avaliar variabilidade comportamental que a intervenção exige (05S18C09)

Avaliar variáveis do fenômeno que podem sair do controle do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C14)

Avaliar variáveis entrelaçadas da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S06S01)

Avaliar variáveis intervenientes que podem influenciar as etapas da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C22)

Avaliar variáveis necessárias para planejar e executar as intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11C03)

Avaliar variáveis que geram os resultados esperados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28C09)

Buscar informações atualizadas sobre a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N18C07)

Buscar informações necessárias para intervir (12N11C03)

Buscar literatura sobre os passos da intervenção (13N13C11)

Caracterizar etapas da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S08)

Caracterizar variáveis envolvidas na intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S10S10)

Comparar expectativas da organização com os reforçadores que o analista do comportamento pode fornecer (06S15C02)

Comparar o contexto da organização e o próprio grau de exigência (13N30C07)

Comparar o tempo que a organização tem para realizar a intervenção com o seu próprio tempo (13N13C04)

Conferir a literatura sobre a intervenção a ser realizada (12N11C04)

Construir estrutura de feedback gráfico sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05C06)

Contatar profissionais que podem lhe auxiliar na intervenção (08S28C05)

Coordenar as linguagens organizacional e analítico comportamental (12N19C09)

Decompor a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S20C04)

Decompor os comportamentos necessários da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C14)

Definir a intervenção que será realizada(02S08C44)

Definir como a intervenção será realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C12)

Definir escopo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28C02)

Definir o conceito de planejar como um processo comportamental (02S10C20)

Definir quem são as pessoas envolvidas com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C13)

Definir quem vai ser o público alvo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C10)

Definir se a intervenção será individual ou em grupo (03S08C07)

Delimitar as variáveis que sofrerão a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N06C05)(10N15C15)

Derivar comportamentos para executar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C08)

Descrever a intervenção de maneira clara e com o menor custo possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N11C04)

Desenvolver repertório para facilitar o planejamento das intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C21)

Diferenciar as variáveis do planejamento e as variáveis reais da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11C06)

Diferenciar as variáveis do planejamento e da execução da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11C01)

Diferenciar o processo de executar uma intervenção e planejar uma intervenção (02S11C04)

Diferenciar o resultado relevante para a sociedade do resultado esperado pelo analista do comportamento (02S14C27)

Diferenciar o resultado esperado do resultado relevante para a organização (02S14S08)

Diferenciar quando a intervenção deve ser realizada em nível de desempenho ou em nível estratégico (01S22C03)

Elaborar intervenções sob controle da forma de relacionar as variáveis observadas (09S01C05)

Elaborar intervenções sob controle das condições que a organização possui (13N11C03)

Elaborar intervenções sob controle do que foi observado na organização (09S01C04)

Esclarecer para os funcionários da organização a relevância e os benefícios da intervenção (01S25C01)

Escrever o projeto da intervenção (01S49C02)

Especificar as tarefas que precisam ser realizadas pelos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S23C04)

Especificar o passo a passo da implementação dos programas de gestão de desempenho nas organizações (01S45S01)

Especificar o passo a passo da implementação dos programas planejamento de uma organização num nível estratégico (01S45S02)

Estabelecer checklists/job descriptions da intervenção (01S12C05)

Estabelecer estímulos discriminativos para os comportamentos que serão instalados (01S13C10)

Estabelecer estímulos discriminativos para os funcionários da organização (01S52C01)

Estabelecer estímulos discriminativos que fortalecerão as respostas necessárias (01S22C01)

Estabelecer estímulos discriminativos sob controle dos dados coletados na organização (01S22C04)

Estabelecer reforçadores para os comportamentos que produzem os resultados de forma ética (01S11C10)

Estimar os resultados diretamente produzidos a longo prazo pela intervenção (01S25C08)

Estimar os resultados indiretamente produzidos a longo prazo pela intervenção (01S25C09)

Estimar resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C10)

Examinar a base dos processos para propor intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C11)

Examinar conceitos Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (06S14C04)(12N12C06)

Examinar conceitos básicos da Análise do Comportamento que podem auxiliar na intervenção (04S22C02)(01S13C17)

Examinar conhecimentos da Análise do Comportamento de maneira completa (06S20C01)

Examinar em que circunstâncias o próprio repertório pode limitar a intervenção (02S15C15)

Identificar alternativas que possibilitem a superação dos limites dados pela hierarquia da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C04)

Identificar as próprias limitações para desenvolver a intervenção (02S15C06)

Identificar comportamentos que as pessoas deverão aprender sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C13)

Identificar comportamentos que precisam ser apresentados em caso de acidente de trabalho (05S26C10)

Identificar conhecimentos da Análise do Comportamento no ambiente organizacional necessários para a intervenção (11N19C03)

Identificar conhecimentos específicos necessários para a intervenção que será feita (10N09C08)

Identificar consequência a longo prazo da intervenção (02S03C16)

Identificar decorrências dos resultados da intervenção para a sociedade (02S14C13)

Identificar decorrências para a intervenção o crescimento das áreas tecnológicas (12N09C01)

Identificar formas de agir com a burocracia sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N31C03)

Identificar formas de aumentar a chance dos resultados serem atingidos (02S14C28)

Identificar formas de caracterizar o resultado esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C22)



Identificar intervenções que afetem o comportamento de todos no grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N15C05)

Identificar limites da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C01)

Identificar necessidades de cada momento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13C12)

Identificar outros comportamentos necessários para intervir na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C12)

Identificar quais são os reforçadores que o analista precisa da organização para dar continuidade ao projeto de intervenção (06S15C12)

Identificar quem serão os envolvidos com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C14)

Identificar reforçadores disponíveis para a intervenção (01S52C10)

Identificar reforçadores precisam ser produzidos para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16C09)

Identificar setores envolvidos na intervenção para produzir o resultados esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N10C02)

Identificar variáveis facilitadoras para intervenção ocorrer numa certa dimensão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C03)

Ler pesquisas que auxiliem a planejar as intervenções (03S11C05)

Operacionalizar a transformação de variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S06C03)

Operacionalizar variáveis de desempenho para aumentar a precisão da medida de avaliação (10N15C13)

Organizar as variáveis relevantes para a execução da intervenção (08S11C18)

Organizar comportamentos que produzem os resultados de forma ética (01S11C09)

Organizar em conjunto com as pessoas chave da organização como será a implementação da intervenção (10N08C11)

Pesquisar sobre a intervenção na literatura existente (13N13C10)

Planejar a forma de contornar os vieses na fase de planejamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S19C04)

Planejar a intervenção antes do seu início sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C28)

Planejar a intervenção com foco na análise da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05S01)

Planejar a intervenção identificada como a melhor para resolver as necessidades da organização (08S06C08)

Planejar a intervenção levando em conta os princípios éticos (01S50S01)



Planejar a intervenção para o estabelecimento de uma missão em comum entre os funcionários da organização (13N11C02)

Planejar a intervenção sob controle da dimensão da relação humana sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S30C02)

Planejar a intervenção sob controle nos fatores envolvidos com o comportamento problema (05S06C04)

Planejar a linha de base da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C03)

Planejar as intervenções mais urgentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C17)

Planejar as intervenções prevendo o processo de continuidade delas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C13)

Planejar as intervenções sob controle da caracterização das necessidades (04S11C01)

Planejar as mudanças necessárias na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11S09)

Planejar benefícios em múltiplos âmbitos de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06S01)

Planejar cada etapa da intervenção sob controle do resultado da etapa anterior (13N11C04)

Planejar como será realizada a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C10)

Planejar feedbacks sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C23)

Planejar intervenção sob controle da avaliação do consenso da missão entre os funcionários da organização (13N11C05)

Planejar intervenção sob controle dos conceitos da Análise do Comportamento relacionados ao fenômeno que sofrerá a intervenção (10N12C20)

Planejar intervenções diretamente para os indivíduos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09C06)

Planejar intervenções em múltiplos níveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C06)

Planejar intervenções em qualquer contexto sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C04)

Planejar intervenções graduais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C09)

Planejar intervenções graduais, das mais simples até as mais complexas (05S05S01)

Planejar intervenções nos processos de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09C05)

Planejar intervenções que afetem o comportamento de todos do grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N15C04)

Planejar intervenções que atendam as necessidades sociais da sociedade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C06)

Planejar intervenções que sejam estímulos discriminativos para outras pessoas (05S05C06)

Planejar intervenções sob controle dos dados analisados (03S05C15)

Planejar intervenções sob controle dos dados coletados sobre a organização (08S07C03)

Planejar intervenções sob controle dos dados de diagnóstico da organização (06S06C06)(13N11C01)

Planejar o envolvimento dos gestores na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C11)

Planejar os comportamentos que devem ocorrer desde a etapa de identificação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S07C11)

Planejar os comportamentos que devem ocorrer na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S06C05)

Planejar os vieses que a intervenção pode conter sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S19C03)

Planejar quem sofrerá a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C09)

Planejar variáveis no ambiente organizacional sob controle da Análise do Comportamento (01S09C03)

Planejar variáveis para que os comportamentos necessários sejam selecionados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S11S01)

Planejar variáveis que possibilitem a manutenção da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10S01)

Produzir alternativas que possibilitem a superação dos limites dados pela hierarquia da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C05)

Programar condições para o desenvolvimento de comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C10)(12N08C17)

Programar feedbacks sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C24)

Programar intervenções coerentes com as necessidades de intervenção (04S07C03)

Programar intervenções para modificar o comportamento dos funcionários identificando as relações entre variáveis (06S01C04)

Programar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S30C05) (12N08C02)(04S07C04)(12N18C03)(12N08C27)

Programar variáveis análogas a situações que precisarão ser desenvolvidas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S12C03)

Relacionar a latência do comportamento com o conceito de momentum comportamental da Análise do Comportamento (07S11C04)

Relacionar a pesquisa básica com a intervenção em organizações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamentos (12N12C05)

Relacionar disciplina e criatividade para planejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S23C01)

Relacionar o conceito de programar e projetar intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C04)

Relacionar os conceitos de planejar executar e intervir sob controle da Análise do Comportamento (02S10C23)

Revisar a forma de manipulação das variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C03)

Sequenciar passos para realizar a mudança na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C07)

Tomar decisões da intervenção sob controle das análises funcionais realizadas a partir da Análise do Comportamento (01S06C01)

Tomar decisões da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (01S51C02)

Transformar o conhecimento produzido por outras abordagens da psicologia organizacional em termos de comportamento (12N18C10)

Transformar os conceitos necessários em dados para apresentar a intervenção (03S13C07)

*3.2.2.3. Avaliar custo-benefício da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C04)(05S12C03)*

Analisar custo-benefício da intervenção (05S12C02)

Avaliar benefícios da intervenção em comparação do custo de resposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C03)

Avaliar benefícios da intervenção para as pessoas e para organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12S02)

Avaliar como podem ser obtidos os recursos necessários a intervenção (13N13C07)

Avaliar custo da hora de trabalho do analista do comportamento (05S21C06)

Avaliar custos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C04)

Avaliar formas de administrar financeiramente as intervenções (05S21C02)

Avaliar formas de realizar balanços financeiros (07S27C02)

Calcular custos da intervenção (05S21C07)(05S20C09)

Calcular o valor da intervenção (05S21C04)

Calcular retorno sobre investimento da intervenção (04S17C09)

Caracterizar custos da intervenção (04S17C10)

Estabelecer recursos para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28C01)

Identificar conhecimentos sobre contabilidade necessários a intervenção (05S06C13)

Identificar custo de cada etapa da intervenção (05S21C05)

Identificar em que momento buscar auxílio do profissional contador (05S21C01)

Identificar valor comercial de cada etapa da intervenção (05S21C03)

Realizar cálculos financeiros da intervenção (11N05C30)

*3.2.2.4. Avaliar a melhor forma de apresentar a intervenção para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C01)*

Adaptar linguagem de proposição da intervenção de acordo com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S12C07)

Avaliar a forma de conversar com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S27C08)

Avaliar a melhor forma de explicitar o projeto de intervenção (05S20C14)

Avaliar a melhor forma de nomear os conceitos utilizados para a intervenção (08S11C07)

Avaliar a melhor forma de se comunicar com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S06C07)

Avaliar como o analista do comportamento é visto dentro da organização pelos funcionários (12N03S01)

Avaliar comportamentos que possibilitam a aproximação com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S05C03)

Avaliar comportamentos que possibilitem a aproximação da linguagem dos funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S05C04)

Avaliar conceitos que podem ser utilizados para explicitar a intervenção sob controle da formação do interlocutor (03S13C01)

Avaliar decorrência da proximidade com os funcionários da organização no aceite das propostas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S06S01)

Avaliar decorrência de alterar o tipo de contato com o cliente no comportamento de venda (07S28S09)

Avaliar decorrência do uso de linguagem técnica no entendimento dos funcionários da organização (07S07C02)

Avaliar formas adequadas de explicitar as intervenções para a organização (08S20C02)

Avaliar formas de conversar com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C01)

Avaliar formas de engajar os funcionários da organização na intervenção (08S11C21)(08S12C09)

Avaliar formas de explicar um conceito de Análise do Comportamento de forma que o interlocutor o entenda (06S21C04)

Avaliar formas de falar com os diferentes cargos dentro da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (06S11C09)

Avaliar formas de falar com os funcionários da organização (01S37S07)

Avaliar formas de falar com pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S17C04)

Avaliar formas de se comunicar com pessoas com formação de outras área de conhecimento (11N01C19)

Avaliar formas de se comunicar com pessoas de outras áreas de formação mantendo os princípios da Análise do Comportamento (13N30S02)

Avaliar formas de se relacionar com os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C09)

Avaliar formas de trabalhar com pessoas de outras áreas de conhecimento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C04)

Avaliar formas de utilizar expressões do interlocutor mantendo os princípios da Análise do Comportamento(09S17C03)(03S20C02)

Avaliar formas de vender a intervenção identificada como necessária (08S11C01)

Avaliar histórico com intervenções dos funcionários da organização (01S37S04)

Avaliar histórico de intervenções psicológicas da organização (10N19S01)(03S18S04)

Avaliar informações que serão apresentadas para o gestor ao vender o projeto de intervenção (05S20C07)

Avaliar melhor forma de falar com os funcionários da organização (11N21C01)

Avaliar melhor forma de propor a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N21S01)

Avaliar melhores locais para conversar com o gestor (08S12C11)

Avaliar mudanças na forma de comunicar informações conforme muda a pessoa que receberá a informação (08S21C09)

Avaliar o que os funcionários da organização valorizam como intervenção profissional (04S20C01)

Avaliar objetivos que serão propostos para o gestor (08S15C07)

Avaliar uso de gráficos para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C04)

Avaliar utilização de termos técnicos da Análise do Comportamento (01S37S06)

Avaliar variáveis relacionadas aos aspectos comerciais da intervenção (03S16C01)

Contatar as pessoas que sofrerão a intervenção (01S25S01)

Definir a intervenção que será proposta (08S16C03)

Desenvolver uma linguagem menos técnica para apresentar informações para a organização (07S24C01)

Identificar alternativas para nomear os conceitos comportamentais de uma forma familiar aos funcionários da organização (01S38C02)

Identificar prioridades das pessoas que tomam as decisões na organização (07S06C05)

Identificar quem solicita a intervenção (04S08C03)

Manter contato com tomadores de decisão na organização para facilitar o aceite da intervenção (07S29C01)

Realizar comportamentos “comerciais” sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S29S01)

Realizar reuniões com os funcionários para explicitar a intervenção (13N20C02)

### *3.2.2.5. Planejar a manutenção da intervenção*

Analisar como as intervenções devem aplicadas da melhor forma para que se mantenham sem a presença do analista do comportamento (08S09C03)

Avaliar conceitos relacionados a generalização de comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16S07)

Avaliar esquemas de reforçamento que possibilitam a continuidade do programa de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S14S03)

Avaliar probabilidade de manutenção do comportamento a partir das variáveis ambientais (03S07C13)

Avaliar se a intervenção possui mecanismos de manutenção natural (08S09C05)

Avaliar se o analista do comportamento possui os reforçadores necessários para manter a intervenção mesmo após a sua saída da organização 06S15C19)

Estabelecer a continuidade da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C19)

Identificar comportamentos necessários para manutenção da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C33)

Planejar consequências para a manutenção dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C12)



*3.2.2.6. Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C12)*

Adaptar medidas de avaliação que a organização utiliza sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S24C09)

Analisar as intervenções em função do desempenho que é esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C14)

Analisar o conceito de avaliação sob controle da Análise do Comportamento (02S18C03)

Analisar o próprio conhecimento sobre como realizar a avaliação (10N09C12)

Avaliar a variável que precisa ser observada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C18)

Avaliar a variável que será observada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C17)

Avaliar contribuições que a ferramenta excel pode propiciar para avaliação da intervenção (08S17C03)

Avaliar em que momento há a observação do próprio repertório (02S15C03)

Avaliar formas de analisar os dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C25)(07S18C02)

Avaliar formas de avaliar as fases da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C07)

Avaliar formas de mensuração do comportamento sob controle da Análise do Comportamento (01S26S01)(11N10C04)(12N13C11)

Avaliar formas de monitoramento da intervenção (08S09C07)

Avaliar formas de tratar dados quantitativos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S20S03)

Avaliar função de medir e avaliar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C03)

Avaliar instrumentos de medida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C10)

Avaliar o conceito de avaliação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16S01)(02S14S05)(10N16C02)

Avaliar o conceito de efetividade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S18S03)

Avaliar o conceito de eficácia sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N18S01)(13N14S02)(10N16S06)(04S18S02)

Avaliar o conceito de eficiência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N18S02)(13N14S03)(10N16S05)(04S18S01)

Avaliar o próprio conhecimento sobre os processos de avaliação (03S21C08)

Avaliar o que precisa ser observado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S24C05)

Avaliar o que será medido na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C09)

Avaliar processo de avaliação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N09S01)

Avaliar processos de medir e avaliar comportamentos (02S14S06)

Avaliar que tipo de análise de dados que o nível da intervenção exige mantendo os princípios da Análise do Comportamento (10N01C09)

Avaliar resultado esperado para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S03)

Avaliar resultados esperados para o analista do comportamento durante o projeto de intervenção (06S16C06)

Avaliar resultados esperados para o analista do comportamento no fim do projeto de intervenção (06S16C07)

Avaliar resultados esperados para o analista do comportamento no início do projeto de intervenção (06S16C05)

Avaliar resultados esperados pela organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S02S02)

Avaliar resultados indicados como relevantes para a organização a partir do programa de intervenção (12N13S01)

Avaliar resultados que precisam ser produzidos pela intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N05S03)

Avaliar se o processo de avaliação planejado possibilita avaliar a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N13C27)

Avaliar se o processo de avaliação possibilita superar eventuais lacunas na intervenção (12N13C29)

Caracterizar graus de variação da variável (02S09S010)

Caracterizar medidas de avaliação antes de intervir (04S17C02)

Caracterizar medidas de avaliação sob controle da Análise do Comportamento (02S10C36)

Caracterizar o processo de avaliar sob controle da Análise do Comportamento (02S14C04)

Caracterizar resultado esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C21)

Caracterizar resultados que vão orientar o próprio comportamento identificados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10S02)

Criar o próprio instrumento de medida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C24)

Definir a forma de mensuração de variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C09)

Definir as variáveis que precisam ser observadas em relação ao problema de desempenho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C02)

Definir o grau de representatividade dos avaliadores na organização (02S08C40)

Definir o melhor momento para fazer a coleta de dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C17)

Definir o nível de mensuração das variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C10)

Definir os instrumentos que serão utilizados para a coleta de dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C16)

Diferenciar medidas diretas de indiretas de avaliação do comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17C07)

Diferenciar o processo de avaliação de eficiência, eficácia e efetividade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17C04)

Diferenciar os conceitos de avaliar e medir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S14S01) (10N16C08)(10N16S02)(02S14C11)

Diferenciar os processos de avaliar e medir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S14C06)(02S14C01)(12N13C28)(02S14S03)(02S14C03)

Elaborar instrumento de medida sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C16)

Elaborar procedimentos de verificação compatíveis com os princípios experimentais da Análise do Comportamento (02S02S03)

Escolher a medida mais precisa de mensuração sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C12)

Estabelecer critérios de confiabilidade dos dados (01S35C01)

Estabelecer medidas de avaliação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S14C05)

Estabelecer medidas de follow-up sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S15C02)

Estabelecer um sistema de mensuração das variáveis desejadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C08)

Estabelecer um sistema de mensuração das variáveis indesejadas ou inexistentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C07)

Examinar comportamentos para analisar de resultados descritos no livro Jhonston e Penny Pecker (01S34C04)

Examinar conhecimentos sobre estatística necessários a intervenção (06S21C08)

Examinar métodos estatísticos necessários para a intervenção (11N17C15)

Identificar a etapa da intervenção que corresponde a avaliação (02S14C08)

Identificar a melhor forma de tratar os dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C26)

Identificar comportamentos básicos necessários para o tratamento dos dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C23)

Identificar distâncias entre os graus da variável (02S10C12)

Identificar distâncias entre os graus da variável ao utilizar linguagem matemática ou adjetivos para nomear o grau da variável (02S10C11)

Identificar forma de avaliar as informações sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S26C03)

Identificar formas de avaliar as variáveis que serão inseridas no ambiente (08S17C05)

Identificar formas de avaliar os comportamentos que serão desenvolvidos (08S17C06)

Identificar formas de mensurar o resultado da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C24)

Identificar medida de avaliação a serem utilizadas antes e após a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C03)

Identificar medidas para avaliar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C15)

Identificar o melhor momento de utilizar cada tipo de observação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N26C04)

Identificar o que na intervenção tem necessidade de ser medido (02S14C07)

Identificar o que será registado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C24)

Identificar o valor de variável esperado com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C23)

Identificar possibilidades de mensuração dos componentes do TPS (01S14C11)

Identificar se será utilizado linguagem matemática ou adjetivos para nomear os graus da variável (02S10C10)

Identificar tipo de observação a ser realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C06)

Identificar variáveis que podem interferir na medida que serão obtidas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C20)

Observar os comportamentos identificados como relevantes para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C08)

Observar os comportamentos que foram decompostos no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C13)

Planejar a avaliação da intervenção sob controle dos princípios experimentais da Análise do Comportamento (02S01S17)

Planejar a etapa de medir comportamentos sob controle da Análise do Comportamento (02S14S02)

Planejar a forma de avaliar os resultados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C17)

Planejar a forma que a intervenção será avaliada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N09C11)

Planejar formas para registrar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S23C08)

Prever a avaliação da intervenção na etapa de planejamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17C01)

Propor uma medida condizente com a variável que será mensurada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C23)

Realizar o delineamento da avaliação na etapa de planejamento (01S34C02)

### **3.2.3. Avaliar planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C05)**

Analisar a intervenção proposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S12C01)

Avaliar a análise realizada das variáveis necessárias para que o sistema da intervenção se mantenha sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C15)

Avaliar a complexidade do monitoramento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S13S05)

Avaliar a importância de cada aspecto da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C19)

Avaliar eficácia da implementação do planejamento da intervenção (01S10C15)

Avaliar grau de controle que a necessidade de intervenção caracterizada exerce sobre a intervenção (10N27C04)

Avaliar grau de controle que o contratante da intervenção e a necessidade social exercem sobre a intervenção (10N27C06)

Avaliar grau de influencia dos padrões científicos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S01S07)

Avaliar o quanto o próprio repertório limita a intervenção (02S15C08)

Avaliar o quanto os resultados produzidos para a sociedade controlam o próprio comportamento de intervir na organização (10N03C07)

Avaliar orientação da intervenção pelas necessidades de intervenção identificadas (04S03S01)

Avaliar proximidade da intervenção com a ciência experimental da Análise do Comportamento (10N01C01)

Avaliar se a intervenção contempla as categorias propostas por Bloom (01S20S01)

Avaliar se a intervenção é coerente com o objetivo proposto (04S14C03)

Avaliar se a intervenção proposta é coerente com as necessidades de quem irá sofrer a intervenção (04S15C06)

Avaliar se o projeto de intervenção produzirá resultados necessários para sua manutenção após a saída do analista do comportamento da organização (06S15C17)

Avaliar validade social da intervenção (01S34S03)

Caracterizar resultados do planejamento realizado (02S04S51)

Identificar dimensões da ABA na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N20C10)

Identificar em que momento da intervenção se encontra o processo de avaliar (02S14C02)

Reavaliar o planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C01)

Relacionar a intervenção com os conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23C10)

Relacionar a intervenção organizacional e a pesquisa aplicada (01S34S01)

### **3.2.4. Apresentar o planejamento da intervenção à organização**

Apresentar a intervenção utilizando linguagem similar a dos funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S14C03)

Apresentar a proposta da intervenção para os gestores da organização (07S05C11)

Apresentar a proposta de intervenção de forma clara sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S14C02)

Apresentar casos em que a intervenção foi utilizada (08S12C13)

Apresentar exemplos de como a intervenção foi utilizada (08S12C14)

Apresentar figuras que demonstrem as informações da intervenção que precisam ser repassadas para os gestores da organização (03S12C09)

Apresentar os objetivos da intervenção de maneira objetiva e numérica caso os interlocutores tenham formação em áreas exatas ou administrativas (03S12C14)

Apresentar os objetivos da intervenção de maneira teórica e conceitual caso os interlocutores sejam da mesma área de formação que o analista do comportamento (03S12C13)

Apresentar os objetivos da intervenção sob controle dos conceitos da área de conhecimento de formação do interlocutor (03S12C05)

Apresentar os resultados estimados da intervenção para os gestores da organização (07S05C10)

Apresentar para o gestor as atividades que tem como objetivo de diminuir os índices que prejudicam a organização (08S15C06)

Apresentar para o gestor as atividades que tem como objetivo melhorar os índices da organização (08S15C05)

Apresentar para o gestor informações sobre a intervenção de forma objetiva (03S12C08)(08S15C04)

Apresentar para o gestor os objetivos da intervenção vinculados com os objetivos da organização (07S16C05)

Apresentar para os gestores da organização os objetivos da intervenção sob controle da área de formação dos interlocutores (03S12C12)

Apresentar respostas “comerciais” para vender a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S05C09)

Argumentar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S29C04)

Argumentar sobre a importância da intervenção (13N21C02)

Avaliar alternativas de intervenção em conjunto com a equipe de trabalho (07S12C01)

Avaliar apoio da gerencia para a intervenção (01S37S03)

Avaliar apoio da gerencia para a intervenção em nível estratégico (01S37S02)

Avaliar disposição do gestor para contratar a intervenção (08S12C04)

Avaliar entendimento do interlocutor sobre a informação repassada (08S12C03)



Avaliar expectativa das pessoas com relação a intervenção do analista do comportamento (03S18S03)

Avaliar expectativas do gestor com relação a intervenção (03S16C02)(07S11S07)

Avaliar expectativas do gestor quanto ao papel do analista do comportamento (03S17S01)

Avaliar grau de confiança na intervenção por parte dos gestores (13N22C04)

Avaliar motivação para realizar a intervenção de quem irá executar a intervenção (13N20C04)

Avaliar motivos da não aceitação da intervenção pelo gestor (03S19C03)

Avaliar mudanças de discurso necessárias conforme muda a pessoa que receberá a informação (08S21C08)

Avaliar necessidade de outras reuniões para explicitar a intervenção (08S12C12)

Avaliar o quanto os funcionários identificam a necessidade daquele tipo de intervenção (12N17S01)

Comunicar os objetivos da intervenção de forma simples mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S07C04)

Definir o que os funcionários da organização nomeiam como dar certo a intervenção (08S10C10)

Demonstrar a função da atuação do analista do comportamento na área administrativa da organização (03S17S05)

Demonstrar a importância da intervenção a fim de sensibilizar a organização para a intervenção (08S11C19)

Demonstrar a importância da intervenção para os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C11)

Demonstrar a importância da intervenção para pessoas chave da organização (11N13C10)

Demonstrar a importância da intervenção sob controle do que é importante para o tomador de decisão da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S06C08)

Demonstrar a importância de a intervenção ocorrer no prazo proposto (03S18C10)

Demonstrar a importância de atuar sobre as variáveis organizacionais em vez que atuar sobre as variáveis individuais (03S17C03)

Demonstrar a intervenção para o gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N21S01)(02S01C03)

Demonstrar a intervenção utilizando exemplos de outras intervenções realizadas (08S21C12)

Demonstrar a possibilidade de efetividade da intervenção para gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N30C05)

Demonstrar a relação entre variáveis dependentes e independentes dos comportamentos objetivo (02S01C36)

Demonstrar a relevância da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N21S03)(13N21C01)

Demonstrar as necessidades de intervenção para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas (11N01C14)

Demonstrar as possibilidades de intervenção levando em conta o repertório do interlocutor (02S03C13)

Demonstrar como o analista do comportamento pode melhorar a performance da organização (08S11C12)

Demonstrar como o analista do comportamento pode melhorar os índices da organização (08S11C11)

Demonstrar como o analista do comportamento pode melhorar os índices de qualidade de vida da organização (08S11C13)

Demonstrar de que forma a mudança ambiental modifica o comportamento (07S24C03)

Demonstrar informações sobre a intervenção de forma objetiva para os gestores da organização (03S12C11)

Demonstrar o embasamento da intervenção utilizando dados de outras intervenções realizadas (08S21C11)

Demonstrar o objetivo das intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S13S02)

Demonstrar o planejamento das intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S20C03)

Demonstrar o processo de modificação comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S10)

Demonstrar os custos da intervenção para o gestor (11N05C26)

Demonstrar os custos da intervenção para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas (11N01C15)

Demonstrar os passos da intervenção para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas (11N01C16)

Demonstrar para o gestor de que forma a intervenção interfere no resultado da organização (07S16S01)

Demonstrar que a intervenção pode possibilitar vantagens para a organização (08S05C05)

Demonstrar a importância da intervenção para os funcionários da organização (08S20C03)(07S05C07)

Demonstrar a importância do embasamento da Análise do Comportamento da intervenção (08S11C03)

Demonstrar de que forma a intervenção pode auxiliar no aumento do faturamento da organização (08S20C06)

Demonstrar embasamento do discurso na Análise do Comportamento (08S29C06)

Demonstrar o embasamento científico da intervenção para os funcionários da organização (08S20C04)

Demonstrar quais são os comportamentos que as pessoas precisam aprender sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C25)

Demonstrar que maneira a intervenção irá influenciar o desempenho da organização (08S11C02)

Dialogar com os funcionários da organização demonstrando os argumentos (02S02C05)

Estabelecer um consenso da relevância e dos benefícios da intervenção junto os funcionários da organização (01S25C02)

Examinar motivos do interlocutor não concordar com o argumento do analista do comportamento (08S12C07)

Explanar alternativas de intervenção em conjunto com a equipe de trabalho (07S12C02)

Explicar as variáveis da intervenção de maneira simples mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S17C04)

Explicar as variáveis da intervenção utilizando a linguagem da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (03S20C05)

Explicar os conceitos da Análise do Comportamento para os funcionários com termos simples (05S20C21)

Explicar os conceitos de Análise do Comportamento para os gestores de maneira simples utilizando as informações contidas no livro do Aubrey Daniels (03S23C01)

Explicar para o gestor as etapas da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C23)(05S20C02)

Explicar para o gestor os resultados esperados ao realizar as mudanças na organização (03S12C07)

Explicitar a intervenção partindo das demandas da organização até chegar na intervenção necessária (09S17C05)

Explicitar as informações da intervenção para o gestor de maneira direta e objetiva (05S20C05)

Explicitar as premissas dos argumentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S13C05)

Explicitar as variáveis necessárias para o entendimento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S20C03)

Explicitar conceitualmente o que as variáveis da intervenção significam sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21C03)

Explicitar de que forma a intervenção irá influenciar na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S13C06)

Explicitar o diagnóstico para os funcionários da organização (08S07C04)

Explicitar o projeto de intervenção de maneira objetiva para atrair a atenção do gestor (05S20C06)

Explicitar o projeto de intervenção de maneira sucinta e objetiva para os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S20S02)

Explicitar o que precisa ser alterado na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S12C06)

Explicitar o significado das siglas e termos técnicos utilizados no projeto da intervenção (02S03S01)

Explicitar os benefícios da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C11)

Explicitar para a organização os comportamentos que precisam ser apresentados (03S05C29)

Explicitar para o gestor os objetivos da intervenção (05S20C03)

Explicitar para o gestor os resultados esperados da intervenção (05S20C04)

Expressar divergências sobre a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S12C15)

Modelar o entendimento da pessoa sobre os conceitos que serão utilizados (02S03C04)

Negociar com os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (09S12C16)

Negociar com os gestores da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C09)

Negociar com pessoas de outras áreas de formação mantendo os princípios da Análise do Comportamento (06S21C01)

Propor a intervenção sobre os comportamentos que resolvam as necessidades da organização (10N14C05)

Propor as atividades dos funcionários sob controle do objetivo da organização (02S05C02)

Propor as condições que as pessoas precisarão aprender sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C22)

Propor de maneira gradual as intervenções sobre as necessidades de intervenção identificadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C04)

Propor intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C01)(11N15C07)(09S05C05)

Propor intervenções ao gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C01)

Propor intervenções de forma a ficar sob controle dos comportamentos objetivos (10N19C01)

Propor intervenções sob controle da caracterização das necessidades sociais e sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C07)(02S05C01)

Utilizar o formato modelo ABC do Daniels para apresentar a proposta de intervenção de performance (07S17C01)

Vender a intervenção para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (08S11C15)

Vender a proposta de intervenção para os gestores da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S05C08)(07S14C01) (07S06C11)

Vender o projeto de intervenção para o gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S12C05)

**3.3. Executar a intervenção programada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C05) (09S14C06) (06S09C01) (02S10C24) (13N02C18) (02S11C03) (02S10C33) (02S10C27)**

**3.3.1. Apresentar comportamentos básicos constituintes de intervenções diretas e indiretas sobre processos comportamentais em organizações, que aumentam a probabilidade de eficiência e eficácia delas**

Aguardar o melhor momento para atuar na organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (13N30C02)

Apresentar comportamentos de autogerenciamento durante a intervenção (01S51C03)

Apresentar respostas técnicas com o máximo de precisão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N06C01)

Atuar com empatia (03S19C02)

Atuar com flexibilidade psicológica no ambiente organizacional (11N31C07)

Atuar como Analisa do Comportamento independente do cargo que ocupar (01S03C01)

Atuar conforme os procedimentos de pesquisa da Análise do Comportamento (02S01C04)

Atuar de acordo com a epistemologia da Análise do Comportamento (10N20C12)

Atuar de acordo com a referência teórica da Análise do Comportamento (09S05C03)

Atuar de forma coerente com os conceitos de Análise do Comportamento (02S01C12)

Atuar de maneira amistosa com os funcionários da organização (13N22C01)

Atuar de maneira coerente com o discurso verbal (08S29C02)

Atuar de maneira profissional na organização (08S29C04)

Atuar de maneira séria na organização(08S29C03)

Atuar de modo científico sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N18C02)

Atuar no campo organizacional para identificar as variáveis que o compõe sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C11)

Atuar paralelamente sobre a demanda do gestor e a necessidade da organização (13N02C15)

Atuar profissionalmente de acordo com os conceitos da Análise do Comportamento (12N12C07)

Atuar sob controle da dimensão tecnológica da Análise do Comportamento(04S02C19)

Atuar sob controle da posição pragmatista sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S28C10)

Atuar sob controle do conhecimento disponível da literatura sobre o fenômeno da intervenção (02S01C09)

Atuar sob controle dos conceitos da Análise do Comportamento (04S02C15)(08S14C06)

Atuar sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N19C01)

Atuar sob controle dos conhecimentos de pesquisa experimental da Análise do Comportamento (11N19C02)

Atuar sob controle dos procedimentos da Análise do Comportamento (04S02C16)(01S02C01)

Atuar sobre várias situações ao mesmo tempo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C16)

Aumentar a confiança dos funcionários e do gestor na intervenção (13N22C03)

Coletar informações sobre o próprio comportamento por meio de questionários (06S16C12)

Comunicar informações de acordo com a referência teórica da Análise do Comportamento (09S05C04)

Comunicar informações de forma séria (08S29C09)

Comunicar informações de maneira adequada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S13C01)(09S17C02)

Cumprir os horários estipulados em conjunto com a organização (08S29C08)

Demonstrar a forma de atuação do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S20S02)

Demonstrar confiança para os funcionários da organização sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S29C01)

Demonstrar habilidade em se relacionar com as diferentes hierarquias na organização (08S21C06)

Demonstrar maturidade para os funcionários organização (08S29C12)(08S29C05)

Desenvolver o próprio comportamento durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C09)(12N22C07)

Desenvolver pesquisas aplicadas dentro do contexto organizacional utilizando as metodologias da Análise do Comportamento (10N22C11)

Executar a tecnologia tendo como base a Análise do Comportamento (06S20C03)

Explicar as informações de forma clara sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S21C05)

Explicar os fenômenos e processos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C05)

Explicitar de maneira clara e simples a intervenção mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S20C22)

Explicitar de maneira clara os conceitos e termos técnicos utilizados na intervenção (02S04C35)

Garantir a variabilidade comportamental nos próprios comportamentos (11N23C12)

Garantir o maior controle dos resultados possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C13)

Identificar conceitos da Análise do Comportamento no ambiente organizacional enquanto está executando a intervenção (10N12C21)

Implementar as intervenções planejadas (08S07C07)

Intervir com seriedade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S27C01)

Intervir de maneira gradual sobre o ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C13)

Intervir de maneira socialmente habilidosa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C14)

Intervir de modo a modificar os próprios comportamentos se necessário (05S18C01)

Intervir na organização sob controle dos objetivos da intervenção (08S15C08)

Intervir nas necessidades identificadas como relevantes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C08)

Intervir orientado pelos princípios da Análise do Comportamento (04S02C05)

Intervir respeitando as pessoas (04S13C03)

Intervir sob controle da função que a intervenção possui (02S01C35)

Intervir sob controle da literatura da Análise do Comportamento (11N22C18)

Intervir sob controle da sistematização sobre etapas da intervenção profissional do Silvio Botomé e Olga Kubo (04S07C01)

Intervir sob controle das referências da teoria da Análise do Comportamento (09S28C05)

Intervir sob controle do conceito de comportamento da Análise do Comportamento (10N06C17)(10N06C07)

Intervir sob controle dos conceitos da Análise do Comportamento (08S14C01)

Intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento Aplicada às organizações (11N24C01)

Intervir sobre as necessidades da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C13)

Manejar a intervenção de modo experimental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S23C07)



Manejar variáveis da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N19C10)(03S05C30)(12N22C03)

Manipular variáveis para obter resultados com a intervenção(02S10C21)

Manipular variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N14C03)

Manter a intervenção sob controle do conceito de comportamento da Análise do Comportamento (10N06C08)

Manter comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C18)

Manter desempenhos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C16)

Manter o rigor da intervenção sob controle dos conhecimentos de pesquisa (07S14C06)

Modificar o discurso a partir da análise do ambiente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S06C04)(08S11C09)

Modificar variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C07)

Optar pelos princípios da Análise do Comportamento durante a intervenção (04S02C09)

Produzir aperfeiçoamento para as pessoas que sofrem com as intervenções do analista do comportamento(04S06C01)

Prosseguir a intervenção caso o resultado seja satisfatório (02S14C15)

Realizar a intervenção de maneira eficiente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S20C12)

Realizar classe de respostas consideradas éticas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S27S01)

Realizar comportamentos identificados como socialmente habilidosos durante a intervenção (11N23S01)(11N30S02)

Realizar intervenção sob controle dos conhecimentos em pesquisa da Análise do Comportamento (11N14S01)

Realizar linha de base da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C04)

Realizar todas as etapas de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C08)

Relacionar os aspectos teóricos da Análise do Comportamento com a prática das intervenções (05S06C08)

Resolver as demandas da organização antes de iniciar a intervenção sobre as necessidades mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N17C01)

Resolver as demandas para aumentar as chances do analista do comportamento seja entendido como um profissional necessário pelos gestores da organização (12N17C02)

Resolver as necessidades de intervenção a partir de uma formação teórico metodológica consistente (10N20C11)

Resolver as queixas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C03)

Resolver problemas apresentados pela organização (01S51C01)

Resolver problemas sob controle das análises funcionais realizadas a partir na Análise do Comportamento (01S06C02)

Respeitar as funções exercidas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S27C02)

Retroceder a intervenção caso necessário mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S08C15)

Seguir a metodologia descrita sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C06)

Seguir as etapas da intervenção que foram planejadas (04S13C05)

Seguir o planejamento da intervenção (08S11C17)

Seguir regras estipuladas no planejamento da intervenção (04S13C07)

Utilizar a tecnologia disponível para executar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S24C05)

Utilizar ferramentas identificadas como relevantes para a intervenção (08S26C06)

Utilizar manipulação de variáveis ABAB sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N14C06)

Utilizar metodologias de pesquisa para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N26C06)

Utilizar os conceitos de Análise do Comportamento para intervir na organização (08S08C04)(01S12C01)

Utilizar outras metodologias de pesquisa para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N26C05)

Utilizar procedimentos da Análise do Comportamento durante as intervenções (04S02C10)

Utilizar qualquer tipo de atividade para intervenção desde que seja coerente com os objetivos da intervenção e com os princípios da Análise do Comportamento (12N10C05)

Utilizar qualquer tipo de procedimento que possibilite favorecer o desenvolvimento do comportamento estabelecido como objetivo mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N10C06)

### **3.3.2. Intervir diretamente sobre o comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C03)**

Agir de maneira amigável respeitando os funcionários da organização (01S38C03)

Alterar as contingências de reforçamento para aumentar os níveis de motivação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C05)

Alterar consequências de comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05C04)

Alterar estímulos antecedentes de comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S05C05)

Ampliar as classes de comportamento identificadas a medida que a intervenção ocorre (02S01C20)

Aperfeiçoar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S19C03)

Aperfeiçoar o desempenho dos funcionários da organização por meio de intervenções sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S02C02) (06S02C04)(06S04C17)

Aplicar a intervenção planejada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C07)

Apresentar feedbacks conforme a pessoa apresenta os comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C25)

Apresentar os antecedentes para que o reforçador seja disponibilizado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C27)

Argumentar de maneira mais clara possível com os funcionários da organização (02S14C32)

Atenuar prejuízos produzidos por uma situação aversiva sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C02)

Atuar no âmbito de promover comportamentos melhores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C14) (12N03C12)

Atuar no âmbito de manutenção de bons comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C13)

Atuar respeitando o tempo dos funcionários da organização (03S19C01)

Atuar sob controle do comportamento do participante da intervenção e mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N15C32) (04S13C06)

Atuar sob controle do conceito de decomposição de comportamentos da Análise do Comportamento (12N13C15)

Atuar sob controle dos comportamentos objetivos mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N06C12)

Atuar sobre a demanda do gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N02C13)

Atuar sobre a produtividade e sobre a saúde do funcionário de maneira conjunta mantendo os princípios da Análise do Comportamento (10N03C05)

Atuar sobre problemas relacionados a desempenho da liderança sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C10)

Atuar sobre problemas relacionados a desempenho dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C08)

Atuar sobre problemas relacionados a motivação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C09)

Atuar sobre problemas relacionados ao funcionário não estar sob controle do trabalho que ele tem que desenvolver sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C11)

Comunicar de maneira assertividade as informações para os funcionários da organização (11N30C01)

Comunicar informações de maneira clara para os funcionários da organização (08S12C01)

Comunicar informações de maneira direta para os funcionários da organização (08S12C02)

Consequenciar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C10)

Controlar comportamentos dos funcionários da organização (01S13C16)

Controlar estímulos motivadores para os funcionários sob controle da Análise do Comportamento (01S13S13)

Conversar em particular quando for identificado que é necessário (08S12C06)

Coordenar a participação das pessoas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C26)

Coordenar a participação das pessoas por meio de destaque de informações fornecidas pelos participantes da intervenção (12N15C27)

Coordenar a participação das pessoas por meio de distinção de informações apresentadas pelos participantes (12N15C28)

Coordenar a participação das pessoas por meio de junção de informações apresentadas pelos participantes (12N15C29)

Coordenar as discussões em grupo para que se aproximem dos objetivos propostos para a atividade (12N15C18)

Criar “senso do grupo” sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C30)

Criar condições para promover o engajamento das pessoas nas atividades que são propostas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S14C02)

Criar reforçadores necessários para a manutenção do comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C03)(06S09C05)

Criar um sistema de contingência de reforço sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11C03)

Demonstrar quais são processos comportamentais relevantes sob controle da Análise do Comportamento (02S08C28)

Desenvolver comportamentos do grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C31)

Desenvolver comportamentos nos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S19C04)

Desenvolver comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S08C10)(04S11C09)

Desenvolver nos participantes da intervenção comportamentos necessários para tomar decisões sobre a intervenção (01S50C01)

Desenvolver os comportamentos objetivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C07)

Desenvolver programa de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C03)

Desenvolver variabilidade comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N31C06)

Diminuir a taxa de resposta que comportamento que prejudicam o cumprimento dos objetivos da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04C02)

Disponibilizar reforçadores no ambiente de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S10C03)

Disponibilizar reforçadores para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C04)

Elevar a taxa de respostas de comportamento que cumprem o objetivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04C01)

Eliciar comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C08)

Engajar as pessoas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S13C04)(08S11C20)

Engajar as pessoas por meio do estabelecimento de contingências reforçadoras sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04C04)

Ensinar a utilização dos conceitos da Análise do Comportamento utilizando a linguagem da organização (03S20C10)

Estabelecer metas para os funcionários da organização (01S13C15)

Estabelecer metas semanais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11C02)

Executar intervenções sob controle do conceito de reforço da Análise do Comportamento (06S10C01)

Exemplificar processos comportamentais conhecidos através da pesquisa experimental (09S10C02)

Explicar para os funcionários da organização os conceitos “da moda” em termos comportamentais (11N22C13)

Explicitar as respostas esperadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C19)

Explicitar de maneira precisa o que o funcionário precisa fazer para ser reforçado na organização (06S15C29)

Explicitar os princípios da Análise do Comportamento para os funcionários da organização (08S04C09)

Explicitar para os funcionários da organização o que o conceito utilizado significa (02S03C15)

Expressar informações relevantes da intervenção para os funcionários da organização (02S04C34)

Fornecer coffee break no meio das atividades (04S32C03)

Fornecer feedbacks após a pessoa se comportar para modelar o comportamento objetivo (12N08C26)

Fornecer modelo de comportamentos aos funcionários durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C08)(03S10C09)

Fornecer reforçadores para os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C06)

Fornecer treinamentos sob controle da noção de mundo da Análise do Comportamento (08S04C04)

Fortalecer tatos dos funcionários (01S12C14)

Garantir que as regras que mant´rm comportamentos estejam presente no ambiente (03S07C14)

Impedir que os funcionários tenham comportamentos que vão contra o código trabalhista (05S05C05)

Implantar variáveis que possibilitem a melhora do resultado no lugar da contingência identificada como nociva (06S06C02)

Indicar o comportamento inadequado o mais rápido possível (08S04C03)

Indicar o que precisa ser alterado da melhor forma possível levando em conta as características da pessoa que receberá a informação mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S05C02)

Inserir variáveis no ambiente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C03)

Instruir os funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C16)

Intervir de maneira mais coerente possível com as reações dos participantes mantendo a utilização dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S31C03)

Intervir sob controle da análise funcional realizada dos comportamentos (08S13C01)

Intervir sob controle das variáveis organizacionais e sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C03)(08S16C07)

Intervir sob controle do ambiente organizacional e sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C01)

Intervir sobre o comportamento em contexto natural sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C01)

Intervir sobre o comportamento em qualquer circunstância na organização (02S01C21)

Intervir sobre o comportamento identificado como alvo (02S01C31)

Intervir sobre o comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N11C03)(02S01C22)

Intervir sobre o grupo de pessoas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C31)

Intervir sobre os antecedentes dos comportamentos dos funcionários da organização (08S03C01)

Intervir sobre qualquer processo comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C03)(04S04S01)

Manejar a consequência direta do comportamento que está sendo desenvolvido sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C11)

Manejar as consequências dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C20)

Manejar as variáveis de maneira que a estrutura da organização seja a contingência para o comportamento-alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N23C04)

Manejar comportamentos mantidos pelas variáveis naturais dos comportamentos mantidos por regras (03S07C12)

Manejar consequências punidoras sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C23)

Manejar consequências reforçadoras sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C22)

Manejar reforçadores condicionados para aumentar a chance da intervenção se manter sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C14)

Manipular as variáveis que controlam o comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S02C02)



Manipular estímulos consequentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11C05)(04S11C04)

Manipular uma variável de cada vez sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N14C04)

Mediar conflitos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C15)

Modelar comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S12C04)

Modelar respostas necessárias para o atingimento do resultado da organização (02S14C33)

Modificar as variáveis de maneira gradual sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N30C04)

Modificar o comportamento do indivíduo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C25)

Modificar o comportamentos dos indivíduos com foco na mudança no sistema comportamental (03S05C24)

Modificar o esquema de reforçamento com objetivo de distribuir a produção ao longo do mês sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11C01)

Modificar os comportamentos da organização modificando o ambiente organizacional (11N01C04)

Modificar variáveis que afetam o problema sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N04C03)

Parear as sensações de prazer com as variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11C05)

Prevenir conflitos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C16)

Produzir aprendizagem para capacitar as pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N18C04)

Produzir aumento das contingências de reforço positivo (01S07S01)

Produzir condições para que os comportamentos sejam mantidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C13)

Produzir consequências reforçadoras para o comportamento dos funcionários da organização (08S04C01)

Produzir contingências reforçadoras para manter comportamentos produtivos (07S11C03)

Produzir engajamento das pessoas nas atividades propostas (01S37S09)

Produzir modificação nas variáveis que afetam o comportamento dentro do ambiente de trabalho (11N04C01)

Produzir mudanças nos comportamentos alvo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S13C02)

Produzir o melhor resultado possível para a organização por meio do desenvolvimento das pessoas (01S08S01)



Produzir reforçadores para modificar o comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C06)

Produzir um ambiente que obtenha resultados através de reforço positivo (01S08C01)

Produzir variáveis para a manutenção da intervenção após a saída do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08C12)

Promover comportamentos alvo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C17)

Promover contingências positivamente reforçadoras para os comportamentos dos funcionários da organização (01S10C13)

Promover processos de autogerenciamento de comportamento sob controle da Análise do Comportamento (01S06C03)

Propor a participação voluntária dos funcionários da organização na intervenção (01S38C01)

Propor que os funcionários atuem com foco na missão da organização (13N02C05)

Realizar “consertos rápidos” como sugerem Mager e Piper (01S12C04)

Realizar a gestão de comportamentos na organização (01S11S01)

Realizar a intervenção mantendo a sensibilidade ao comportamento do outro (09S11S03)

Realizar as intervenções seguintes da base múltipla após a avaliação e estabilização da intervenção anterior (05S08C08)

Realizar brainstorm sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C37)

Realizar ensaio comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C30)

Realizar feedback com a função de disponibilização de reforços sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C26)

Realizar feedback de modo a se tornar antecedentes ou consequentes de comportamento (06S04C11)

Realizar feedbacks de desempenho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S09)

Realizar grupos de estudo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C31)

Realizar intervenções de linha de base múltipla sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C10)

Realizar intervenções diretas sobre os fenômenos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N10C04)

Realizar intervenções sobre comportamentos-chaves sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C12)

Realizar intervenções sobre produto comportamentais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S07C11)

Realizar manejo de consequências sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S13S01)(05S11S01)

Realizar o processo de Performance Management na organização (01S15S01)(11N25S07)(01S15S02)

Realizar rodas de discussão sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C32)

Realizar simulação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C38)

Realizar treinamentos na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C08)(11N03C11)

Realizar workshop sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C39)

Recrutar pessoas para o cargo especificado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N02C05)

Reforçar o comportamento adequados dos funcionários da organização (08S04C02)

Relatar a topografia dos comportamentos necessários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S07C03)

Remover variáveis aversivas presentes no ambiente da organização (01S10C12)

Respeitar o ritmo de quem sofre com a intervenção (04S14C01)(04S31C01)

Retirar variáveis do ambiente sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C04)

Reunir os funcionários da organização para realizar a intervenção (13N20C01)

Selecionar pessoas para o cargo especificado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N02C04)

Solicitar a participação dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C24)

Treinar as pessoas na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05C17)

Treinar as pessoas para compartilharem dos mesmo objetivos que o analista do comportamento identificou como relevante para a intervenção (12N05C06)

Treinar comportamentos alvo nos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N02C06)

Utilizar delineamento de base múltipla sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N14C07)

Utilizar delineamento de sujeito único para intervir em desempenhos individuais (10N01C08)

Utilizar delineamento de sujeito-único em pequenos grupos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C17)

Utilizar dinâmica de grupo para mensurar comportamentos no processo de recrutamento e seleção (11N11C08)

Utilizar dinâmicas de grupo para avaliar comportamentos no processo de recrutamento e seleção(11N11C07)

Utilizar esquemas de reforçamento que possibilitem a manutenção do programa de intervenção mesmo após a saída do analista do comportamento da organização (06S13C14)

Utilizar linguagem parecida com a linguagem dos funcionários da organização, mantendo os princípios da Análise do Comportamento (08S04C08)

Utilizar o esquema de reforçamento que produz o padrão de comportamento idendificado como alvo (03S07C19)

Valorizar a participação das pessoas na intervenção desde o início do processo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C21)

Valorizar a participação das pessoas nas discussões em grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C19)

Valorizar o conhecimento dos participantes da intervenção para aumentar o grau de participação no processo mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N15C20)

### **3.3.3. Intervir diretamente no nível estratégico da organização**

Alterar condições estruturais do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S15C05)

Aperfeiçoar o desempenho da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S02C01)

Aperfeiçoar o processo de análise do desempenho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C18)

Aperfeiçoar processos de cada funcionário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C04)

Aperfeiçoar processos de interação entre funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C05)

Aplicar o Total Performance System do nível de tarefa (01S14S08)

Atuar de modo a se aproximar progressivamente dos objetivos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C07)

Atuar no âmbito preventivo da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C11)

Atuar no contexto organizacional de maneira socialmente habilidosa (11N13C07)

Atuar orientado pelo objetivo de atender uma necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N17C09)

Atuar orientado por benefícios para os funcionários da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (12N06C13)

Atuar sob controle dos estímulos ambientais que não necessariamente são vinculados ao problema identificado mas que são importantes para a intervenção (12N15C33)

Atuar sobre as variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S06C12)

Atuar sobre o fenômeno comportamental sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C14)

Atuar sobre os processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C05)

Atuar sobre problemas em processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N02C04)

Aumentar a probabilidade de ocorrência de um processo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S11C06)

Aumentar a probabilidade que a organização consiga desenvolver o seu objetivo pra sociedade de uma maneira saudável também para as pessoas que compõe essa organização (13N05C01)

Controlar macrocontingências envolvidas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S17C04)

Desenvolver os comportamentos relacionados a intervenção direta sobre os processos comportamentais (10N10C01)

Discutir em conjunto com os funcionários o estabelecimento de metas (03S09C15)

Eliminar programas ou desempenhos que não cumpram com os objetivos da organização (06S04C15)

Estabelecer metas como uma ferramenta para disponibilizar reforços sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C12)

Explicitar tarefas identificadas como necessárias para a organização (01S13C08)

Garantir a produtividade da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03C02)

Garantir a qualidade das relações de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03C03)

Garantir qualidade na saúde do trabalhador sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03C04)

Intervir de maneira sistêmica sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C02)

Intervir desde os microprocessos comportamentais até o nível de interação da organização com a sociedade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C20)

Intervir diretamente sobre o ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N18C06)

Intervir na contingência de trabalho dos funcionários da organização (02S03C08)

Intervir na organização como um todo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S19C03)

Intervir no ambiente organizacional como consultor mantendo os princípios da Análise do Comportamento (05S19C01)

Intervir no ambiente sob controle do conhecimento sobre processos comportamentais da Análise do Comportamento (09S10C04)

Intervir no âmbito estratégico em conjunto da gerência da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C25)

Intervir para aumentar o índice de comportamentos seguros na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S13)

Intervir sobre a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C19)(02S10C32)

Intervir sobre as demandas do ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N30C04)(08S15C03)

Intervir sobre as necessidades sociais da organização ao atuar em nível macroscópico da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (10N02C01)

Intervir sobre as rotinas de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C04)

Intervir sobre as variáveis organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S17C06)

Intervir sobre grupo de pessoas em departamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C11)

Intervir sobre os níveis de desempenho e qualidade de vida dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S03C01)

Intervir sobre os processos por meio de delineamento de base múltipla (05S08C07)

Intervir sobre os sistemas comportamentais em contexto natural sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C02)

Intervir sobre sistemas ou estrutura organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S04C12)

Manejar as variáveis da estrutura da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento de forma que elas orientem os comportamentos (12N23C05)

Manejar as variáveis da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N23C02)(03S05C14)

Manejar macro contingências a fim de que a organização fique sob controle do objetivo de promover o máximo de benefícios para as pessoas relacionadas a organização (12N19C11)

Manipular as variáveis com o objetivo de modificar a cultura mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S11C07)

Maximizar a competitividade nos sistemas organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C08)

Maximizar a qualidade dos sistemas organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C06)

Maximizar produtividade nos sistemas organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C07)

Melhorar a qualidade de vida modificando as contingências para reforço positivo (06S03C06)

Melhorar o desempenho da organização modificando as contingências para reforço positivo (06S03C05)

Melhorar os índices de produtividade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N03C01)

Minimizar externalidades decorrentes do trabalho da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C10)

Modificar processos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N03C12)

Modificar variáveis que afetam os níveis de produtividade e lucro da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N04C04)

Produzir a melhora das condições da qualidade de variáveis dentro do ambiente de trabalho através do reforço positivo (06S03C03)

Produzir ambiente de trabalho com contingências reforçadoras para os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04C03)(05S04C02)

Produzir condições que mantenham os processos ocorrendo independente da presença do analista do comportamento (12N23C06)

Produzir condições que possibilitem a manutenção do nível alto de desempenho (06S14C02)

Produzir condições que possibilitem a manutenção do programa de intervenção mesmo após a saída do analista do comportamento da organização (06S13C13)(12N23C03)

Produzir diminuição de adoecimento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04C04)

Produzir melhores condições bem estar para os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06S04)

Produzir melhores condições de saúde sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06S02)(04S05S02)

Produzir melhores condições de trabalho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S05S01)

Produzir melhores condições segurança sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06S03)(04S05S03)

Produzir melhoria de qualidade de vida na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N04C05)

Produzir melhoria nos índices de segurança da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N04C06)

Produzir mudança cultural da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11C06)

Produzir mudanças que permitam a adequação à legislação vigente (11N03C10)

Produzir o cumprimento da função social das organizações (04S06C09)

Produzir os resultados necessários para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S03C02)

Produzir redução das taxas de acidentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S15)

Produzir retenção e a atração dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S08)

Produzir um ambiente de trabalho com contingências reforçadoras sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S04C01)(05S04S02)

Promover variáveis para aperfeiçoar processos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S06C03)

Propiciar a manutenção do programa de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S17C10)

Realizar gestão estratégica da organização (01S11S02)

Realizar intervenção no nível estratégico (01S22C02)

Realizar uma intervenção eficaz na melhora da produtividade sob controle dos conceitos da Análise do Comportamento (13N10C02)

Reestruturar o esquema de reforçamento do comportamento-alvo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15C01)

Transformar as variáveis de trabalho em um sistema de reforçamento positivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C10)

Transformar variáveis em cada um dos ambientes da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S11C10)

Transformar variáveis para a contingência de reforço positivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S03C04)

Utilizar a tecnologia comportamental para implementar soluções na organização (01S26C01)

Utilizar análise de sistemas comportamentais conforme proposto por Diener, Mcgee e Miguel(11N11C11)

Utilizar balanced scored card (BSC) sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N11C10)

Utilizar o modelo de Total Performance System proposto pela Maria Mallot durante a intervenção (06S11C01)



### **3.3.4. Intervir indiretamente sobre o comportamento das pessoas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C09)**

Capacitar pessoas para realizar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N18C05)

Demonstrar ao gestor o papel dele na intervenção (03S17C02)

Demonstrar para o gestor a importância do envolvimento dele na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S17S02)

Demonstrar para o gestor que ele faz parte da contingência (03S17C01)

Demonstrar as variáveis que precisam ser modificadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S23C01)

Demonstrar comportamentos alternativos aos comportamentos considerados inadequados (08S04C14)

Demonstrar outras formas de liderar que produzam resultados mais benéficos para a organização (08S04C13)

Desenvolver comportamentos necessários para a intervenção no gestor da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S19C06)

Desenvolver comportamentos no gestor da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S19C05)

Desenvolver comportamentos no gestor que possibilitem a modificação dos comportamento dos funcionários da organização (02S03C07)

Desenvolver em quem irá aplicar a intervenção comportamentos necessários para que a intervenção ocorra nos funcionários da organização (03S10C05)

Desenvolver no gestor os comportamentos necessários para disponibilizar reforçadores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S20C08)

Desenvolver no gestor os comportamentos necessários para modelar o comportamento dos funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S20C07)

Desenvolver os comportamentos específicos necessários para a execução da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N10C06)

Desenvolver os comportamentos necessários para os gestores intervirem na organização (05S16C07)

Disponibilizar reforçador para o gestor para que ele disponibilize a outras pessoas na organização (06S15C16)

Explicar para a organização informações sobre a disponibilização de reforços sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C08)

Explicar para os funcionários da organização que o feedback deve ser específico para produzir as consequências previstas (08S04C06)

Explicar para os funcionários da organização que o feedback deve ser imediato para produzir as consequências previstas (08S04C05)

Explicar para os funcionários da organização que o feedback deve ser sobre o comportamento das pessoas para produzir as consequências previstas (08S04C07)

Explicar para os funcionários os conceitos necessários para a intervenção de uma forma simples mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S17C05)(05S20C20)

Explicar de maneira clara para o gestor outras formas de falar com as pessoas de forma mais eficaz (02S03C02)

Explicar para os envolvidos que eles são responsáveis pela mudança (03S10C03)

Explicar para os gestores a importância do uso de reforçadores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09C09)

Explicar que o analista do comportamento irá auxiliar mas que as mudanças devem ser realizadas pelas pessoas da organização (03S10C04)

Fornecer modelo de atuação para outros profissionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C07)

Informar ao gestor os comportamentos que geram controle aversivo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C13)

Instruir a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10C06)

Produzir o envolvimento dos gestores na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S08S01)

Propiciar a participação do gestor desde o planejamento da intervenção (03S08C13)(03S08C14)

Realizar intervenções indiretas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N10C05)

**3.4. Avaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da  
Análise do Comportamento (05S08C14) (05S16C04) (11N01C08)  
(11N05C01) (11N05C15) (11N05C31) (06S13C01) (13N19C01)  
(02S08C34) (02S08C42) (04S30C04) (04S20S03) (04S07C06)  
(11N18C01) (13N17C06)**

**3.4.1. Monitorar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do  
Comportamento (06S13C02)**

Acompanhar de maneira frequente a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C14)

Acompanhar o projeto de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S04C12)

Acompanhar os resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S08C04) (07S14C04)

Avaliar a dimensão ética da intervenção que está sendo desenvolvida (01S10C14)

Avaliar a intervenção enquanto está intervindo sobre os fenômenos (10N15C07) (10N15C06)

Avaliar a modificação da importância das contingências no decorrer do projeto de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S16S02)

Avaliar a própria assertividade com os funcionários da organização (09S11S02)

Avaliar as pessoas que estão participando diretamente da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C16)

Avaliar comportamento das pessoas durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17S01)

Avaliar constantemente a intervenção para seguir o planejamento (05S10C04)

Avaliar modificação do comportamento com o passar da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S14C03)

Avaliar o que controla a intervenção que está ocorrendo (10N06C09)

Avaliar o que está sendo observado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18C02)

Avaliar postura de pesquisador durante a prestação de serviços (05S14C02)

Avaliar presença de reforçamento positivo para o andamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S09S03)

Avaliar processos de contracontrole durante a intervenção (01S37S08)

Avaliar quais variáveis que estão sendo manipuladas e devem ser medidas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S15C06)

Avaliar que variáveis estão controlando a intervenção do analista do comportamento (10N27S03)

Avaliar se a intervenção está ocorrendo conforme planejado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C01)(10N15C05)

Avaliar se a intervenção está ocorrendo sob controle da demanda ou na necessidade da organização (10N06C14)

Avaliar se a intervenção está seguindo o planejado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C06)

Avaliar se o analista do comportamento fornece os reforçadores suficientes para que a intervenção se mantenha sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C10)

Coletar dados ao longo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C03)

Coletar dados sobre a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C11) (05S14C04)

Identificar se a pessoa está desenvolvendo o comportamento objetivo durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C07)

Identificar se o que está sendo medido corresponde a eficiência e ou eficácia (10N16C11)

Medir o comportamento planejado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C03)

Medir os comportamentos durante todo o processo de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C04)

Medir os resultados relevantes para poder avaliar a intervenção (02S14C25)

Mensurar os resultados da manipulação de variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C05)

Mensurar resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C23)(05S14C07)(01S32C01)(06S13C03)(01S34C01)(07S14C10)

Mensurar variáveis sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N26C02)(10N19C02)

Observar durante a execução da intervenção todos os fatores que podem influenciar no seu resultado (05S10C05)

Observar o andamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S14C09)

Observar o comportamento-alvo de maneira indireta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N11C02)

Observar se o comportamento que está sendo desenvolvido durante a intervenção é o objetivo (12N13C08)

Registrar dados coletados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N19C04)

Registrar os resultados de grupos que não sofreram a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S19S07)

Verificar se a intervenção está ocorrendo conforme planejado (09S14C07)

### **3.4.2. Avaliar eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da**

#### **Análise do Comportamento (06S17C09)**

Analisar dados coletados de linha de base a após a intervenção de variáveis que são controladas indiretamente (03S14C10)

Analisar dados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S18C01)

Analisar o efeito da consequência inserida no ambiente (08S19C13)

Analisar os dados coletados a partir da observação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N05C04)

Analisar os dados coletados ao longo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S14C13)

Analisar os dados coletados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S02C04)(07S14C12)(10N15C24)(11N17C14)

Analisar os dados sob controle dos procedimentos da Análise do Comportamento (04S02C11)

Analisar resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C02)

Avaliar a dimensão analítica da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02S10)

Avaliar a dimensão aplicada da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02S09)

Avaliar a dimensão comportamental da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02S11)

Avaliar a dimensão ética da intervenção realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N27S01)

Avaliar a dimensão ética dos comportamentos apresentados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N27C05)

Avaliar a intervenção de maneira criteriosa sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S30C05)

Avaliar a intervenção do ponto de vista ético (01S21C17) (01S27S01)(01S21S01)(01S50S02)

Avaliar a intervenção do ponto de vista ético sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N27C01)

Avaliar a intervenção realizada com os critérios da ciência experimental da Análise do Comportamento (10N04C14)

Avaliar a intervenção sob controle da dimensão da relação humana sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S30C03)

Avaliar a própria flexibilidade de lidar com o planejado e o executado (04S13C10)

Avaliar a própria honestidade ao analisar os dados produzidos pela intervenção (07S19S08)

Avaliar a própria sensibilidade as variáveis ambientais da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18S01)

Avaliar acordo entre observadores da observação de comportamentos realizada (01S34S04)

Avaliar aspectos da ética da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S26S03)

Avaliar aspectos éticos dos resultados obtidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N27C03)

Avaliar clareza da função das intervenções produzidas pelo gestor (13N10S02)

Avaliar coerência da intervenção com o contexto e com as pessoas que sofrem a intervenção (04S13C08)

Avaliar coerência da intervenção em relação aos conceitos da Análise do Comportamento (04S02S14)

Avaliar coerência da intervenção em relação aos fundamentos da Análise do Comportamento (04S02S12)

Avaliar coerência da intervenção em relação aos princípios da Análise do Comportamento (04S02S13)

Avaliar coerência da intervenção em relação aos procedimentos (04S02S15)

Avaliar coerência entre o resultado obtido e o objetivo proposto sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C07)

Avaliar como o próprio repertório influencia nos dados observados (02S14C42)

Avaliar comportamentos utilizando testes mantendo os princípios da Análise do Comportamento (11N11C06)

Avaliar correlação entre o dado coletado e a forma de produção dele (07S20S05)

Avaliar correspondência dos pressupostos teóricos utilizados na intervenção com os pressupostos da Análise do Comportamento (11N22C15)

Avaliar de que forma os reforçadores se modificaram durante o projeto de intervenção (06S16S01)

Avaliar desempenho das pessoas que aplicam a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16S02)

Avaliar dimensão tecnológica da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S02C17)

Avaliar etapas da intervenção que não foram realizadas (13N17C08)

Avaliar fatores que antecederam a intervenção que podem ter influenciado no resultado (05S16C15)

Avaliar fidedignidade dos dados coletados sobre a intervenção (01S34S05)

Avaliar função da avaliação realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C04)

Avaliar grau de precisão da medida da variável sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N15C11)

Avaliar grau de proximidade da intervenção com a Análise do Comportamento de acordo com o grau de controle sobre o ambiente (09S01C06)

Avaliar grau ético da intervenção realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N27S02)

Avaliar graus da variável sob controle da Análise do Comportamento (02S09S07)

Avaliar influência dos comportamentos do gestor na intervenção (05S16C08)

Avaliar mensuração dos comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17S01)

Avaliar mensuração dos dados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C12)

Avaliar o próprio seguimento de procedimentos (04S17C05)

Avaliar o término da intervenção sob controle da avaliação e os resultados obtidos (02S1407)

Avaliar o tratamento de dados utilizado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S20S04)

Avaliar observação das decorrências do próprio repertório na intervenção (02S15C02)

Avaliar processo de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N08C08)

Avaliar quais dados permitem que eles sejam somados (07S27C07)

Avaliar quem eram as pessoas responsáveis por realizar a intervenção (05S16C06)

Avaliar resultados da intervenção desde o seu início (05S08C06)

Avaliar resultados da intervenção que não foram analisados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C14)

Avaliar resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C11)(05S14S01)(03S14C08)(02S14C21)(02S10C28)

Avaliar resultados em todas as etapas do processo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N01C10)

Avaliar resultados inesperados produzidos pela intervenção (05S10C03)

Avaliar resultados produzidos pela intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C13)

Avaliar se a intervenção poderia ter ocorrido de maneiras mais eficazes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C30)

Avaliar se a intervenção produziu resultados diferentes do esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C04)



Avaliar se o próprio trabalho está sendo verificado e demonstrado (02S01S16)

Avaliar se o resultado produzido corresponde ao máximo que poderia ter sido realizado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C28)

Avaliar se os resultados coletados foram produzidos pela intervenção (03S14C09)

Avaliar todos os dados produzidos pela intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16S03)

Avaliar utilidade dos resultados produzidos pela intervenção (02S20C03)

Avaliar variáveis da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S21C02)(05S18S02)

Avaliar variáveis que determinaram o sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S20C05)

Avaliar variáveis que foram manipuladas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C10)(03S15C05)

Avaliar variáveis que influenciam na mudança comportamental na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S08)

Caracterizar resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N01C10)(04S17C11)

Comparar os dados coletados com os resultados esperados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S14C08)(09S14C04)

Comparar os dados da intervenção com os dados da coleta inicial sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C02)

Comparar os objetivos realizados com os objetivos propostos (01S33C01)

Comparar os resultados com os objetivos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C01)

Comparar resultados obtidos da intervenção com os resultados esperados (01S32C02)

Demonstrar em que grau a intervenção realizada produziu mudanças (10N04C15)

Demonstrar que as relações entre variáveis são construídas de forma a produzir os resultados (02S08C32)

Demonstrar que os resultados alcançados têm relação com os procedimentos de intervenção realizados (10N01C11)

Demonstrar resultados produzidos pela intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S18C02)(08S04C12)

Diferenciar dados inferidos de dados que possibilitam acordo entre observadores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N07C12)

Diferenciar os resultados da expectativa do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N05C05)

Examinar a intervenção realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C10)

Examinar de que forma a própria intervenção do analista do comportamento é parte do problema (02S15C12)

Garantir que a avaliação seja realizada de maneira adequada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05S01)

Identificar as próprias defasagens no desenvolvimento da intervenção (02S15C05)

Identificar resultados não esperados na fase de planejamento (01S25C04)

Identificar resultados que orientem o próprio comportamento de intervir sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N05C01)

Identificar resultados relevantes da intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S14C12)

Identificar se a intervenção produziu resultados diferentes do esperado (03S16C01)

Identificar se a pessoa apresenta o comportamento identificado como objetivo ao final da intervenção (12N13C04)

Interpretar os dados coletados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S08C02)(07S18C03)(05S02C03)

Interpretar os resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C03)

Observar mudanças ocorridas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N13C06)

Observar variáveis ambientais previstas no planejamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S14C11)

Realizar análises estatísticas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N26C03)

Realizar avaliação de linha de base sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S14C06)

Solicitar a avaliação da intervenção por outro analista do comportamento (06S16S03)

Utilizar a forma de tratamento de dado mais adequada para a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N26C04)

Utilizar ferramentas para avaliação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S19C01)

Utilizar protocolos de avaliações de desempenho sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N26C02)

Verificar a eficiência da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S01C14)

Verificar a intervenção realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (02S01C02)

### **3.4.3. Avaliar eficácia da intervenção sob controle dos conhecimentos da**

#### **Análise do Comportamento (13N10S01)(02S01C33)**

Analisar a forma que a intervenção afeta as relações com os resultados da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C09)

Analisar a influência da intervenção no comportamento-alvo sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S07C08)

Analisar as consequências da intervenção sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S09C04)

Analisar os dados numéricos da intervenção para os gestores da organização (03S12C15)

Analisar os impactos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N12C07)

Analisar os resultados numéricos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S18C04)

Analisar os resultados obtidos com a intervenção (01S34C03)

Avaliar a intervenção e pós intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17C03)

Avaliar aumento de frequência dos comportamentos produzida pela intervenção (0818C02)

Avaliar consequências da intervenção para os funcionários sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09C08)(05S05C09)

Avaliar dados antes e depois da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C06)

Avaliar dados produzidos na execução da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N10C31)

Avaliar dados produzidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C11)

Avaliar de que forma a mudança provocada pela intervenção interfere no ambiente organizacional (11N03C08)

Avaliar decorrência para as pessoas que sofrem com a intervenção nos âmbitos de atuação mais amplos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N03C26)

Avaliar decorrências comerciais da intervenção produzir resultados diferentes do esperado (03S16C02)

Avaliar decorrências da intervenção para os indivíduos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09C04)

Avaliar desempenho como um produto da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S01S05)

Avaliar diminuição de acidentes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S14)

Avaliar diminuição de frequência dos comportamentos produzida pela intervenção (0818C03)

Avaliar efeito da intervenção para o grupo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C05)

Avaliar efeito das intervenções realizadas pelos gestores sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S07S05)

Avaliar efeitos da intervenção no comportamento dos funcionários da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C08)

Avaliar função das intervenções realizadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23C09)

Avaliar generalização dos resultados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C14)

Avaliar grau de impacto da intervenção em contexto natural sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C15)

Avaliar grau de impacto da intervenção sobre os fenômenos psicológicos presentes na organização (10N19S03)

Avaliar mudança de processos organizacionais sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S11S09)

Avaliar mudança na latência dos comportamento produzida pela intervenção (0818C04)

Avaliar mudanças no ambiente organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18C10) (05S12S03)

Avaliar mudanças no comportamento individual sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S05S02)

Avaliar mudanças no contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N21C05)

Avaliar mudanças ocorridas após o treinamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S17C06)

Avaliar produtos comportamentais obtidos com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S14C08)

Avaliar produtos da intervenção importantes para a organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28S08)

Avaliar redução de adoecimento na organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S16)

Avaliar relação entre aumento do resultado e taxas de resposta sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S04)

Avaliar relação entre mudanças de topografia do comportamento e mudanças no resultado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S04S05)

Avaliar resultados da intervenção para as pessoas que usam o produto (02S05S03)

Avaliar resultados da intervenção para as pessoas que vão sofrer as consequências do uso do produto (02S05S04)

Avaliar resultados da intervenção para os funcionários da organização (02S05S02)

Avaliar resultados para a organização produzidas pela intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03S01)

Avaliar resultados produzidos para o desempenho do funcionário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S03S04)

Avaliar se a intervenção produziu qualidade nas relações de trabalho (10N03S01)

Avaliar se a intervenção produziu saúde e ao mesmo tempo produtividade (10N03S02)

Avaliar se os resultados da intervenção se mantêm em variáveis naturais (10N16C12)

Coletar dados de linha de base a após a intervenção de variáveis que são manejadas indiretamente (03S14C07)

Comparar as variáveis observadas antes e depois da intervenção (08S17C10)

Comparar o ambiente organizacional antes e depois da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N05C20)

Comparar o discurso verbal das pessoas antes e depois da intervenção (08S17C09)

Comparar os objetivos realizados com o histórico do comportamento (01S33C02)

Comparar os reforçadores oferecidos e recebidos da organização (06S17C04)

Demonstrar que os processos comportamentais instalados produzem resultados significativos pra organização (02S08C29)

Diferenciar níveis de efeitos produzidos na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S18C01)

Identificar em qual o grau as pessoas conseguiram desenvolver o comportamento objetivo após a intervenção (12N15C02)

Identificar produtos da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S21C10)

Indicar os resultados obtidos por meio de comportamentos que as pessoas passaram a apresentar após a intervenção (12N05C03)

Mensurar os resultados produzidos a curto prazo pela intervenção (01S25C07)

Relacionar a mudança de comportamento com os resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S28C08)

Relacionar os resultados da intervenção com os da organização (07S27C05)

Vincular o resultado da intervenção com os objetivos da organização (07S24C02)(07S23C02)

#### **3.4.4. Avaliar efetividade da intervenção**

Avaliar manutenção da intervenção após a saída do analista do comportamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N24C01)

Avaliar probabilidade de manutenção dos resultados da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C13)

Avaliar variáveis de longo prazo da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N31C05)

Realizar follow-up sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S15C01)

### **3.4.5. Avaliar reação dos funcionários da organização com relação a intervenção do analista do comportamento (10N19S02)**

Avaliar reações dos funcionários durante a intervenção (04S31C02)

Avaliar resultado da intervenção por meio do feedback oferecido pelo gestor (08S17C07)

Coletar relatos de percepções dos participantes sobre a intervenção (04S18C03)

Examinar a função a intervenção para os funcionários da organização (08S10C01)

Identificar resultados que correspondem as expectativas da organização sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S12C09)

Ouvir as pessoas que estão relacionadas com a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S05C04)

### **3.5. Aperfeiçoar a intervenção sob o ponto de vista teórico metodológico da Análise do Comportamento (10N22C01)**

#### **3.5.1. Analisar funcionalmente os determinantes do não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C06)**

Analisar variáveis intervenientes da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C13)

Analisar variáveis que contribuíram para o não sucesso da intervenção (08S19C01)

Assumir as próprias responsabilidades no não sucesso da intervenção (12N15C13)

Avaliar a intervenção para propor os comportamentos necessários para aperfeiçoar a intervenção (02S14C14)

Avaliar a própria limitação como um fator do não sucesso da intervenção (13N19C08)

Avaliar causas do insucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C01)(11N23C14)

Avaliar consequências de mudanças de remuneração durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15C13)

Avaliar consequências do não sucesso da intervenção (08S19C10)

Avaliar de maneira precisa o que ocorreu na intervenção que foi diferente do resultado esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C07)

Avaliar elementos faltantes para o sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C04)

Avaliar eventos simultâneos que podem ter interferido no resultado da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S19S06)

Avaliar interferência do próprio comportamento no não sucesso da intervenção (12N15C08)

Avaliar limitações próprias que contribuíram para a falha no diagnostico da organização (08S19C07)

Avaliar limitações próprias que contribuíram para o não sucesso da intervenção (08S19C06)

Avaliar motivo de os resultados esperados não serem produzidos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S10S02)

Avaliar motivos para o não funcionamento da intervenção sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (08S19S01)(08S19C02)

Avaliar motivos que levaram o gestor a desistir do projeto sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S06)(06C17S03)



Avaliar necessidade de re-executar a intervenção (01S10C17)

Avaliar necessidade de replanejar a intervenção (01S10C16)

Avaliar o que funcionou e o que não funcionou na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N16C07)

Avaliar o que não funcionou na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C04)

Avaliar o que significa a intervenção não dar o resultado esperado para os funcionários da organização (07S21C06)

Avaliar os próprios comportamentos que interferiram no não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N19C07)

Avaliar problemas da intervenção em conjunto com os participantes (04S19C05)

Avaliar quais foram as variáveis que funcionaram apesar do não sucesso da intervenção (08S19C05)

Avaliar quebra de contingência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06C17S05)

Avaliar variáveis do comportamento do gestor que interferiram no não sucesso da intervenção (13N19S02)

Avaliar variáveis do planejamento determinantes para o não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C03)

Avaliar variáveis intervenientes da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S14C12)

Avaliar variáveis intervenientes que podem estar ocorrendo sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N17C09)

Avaliar variáveis que determinaram o não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C11)

Avaliar variáveis que interferiram na não realização das etapas planejadas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N17C09)

Checar o que que não funcionou na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C08)

Coletar dados a respeito do contexto da intervenção para propor um novo tipo de intervenção (10N17C07)

Descrever os motivos que levaram a intervenção produzir resultados diferentes do esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C07)

Descrever possíveis erros de planejamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C08)

Descrever variáveis que fugiram do controle durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C09)

Discutir o não sucesso da intervenção com o responsável pela contratação da intervenção (13N19C08)

Especificar os motivos da intervenção produzir resultados diferentes do esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C06)

Explicitar as possíveis variáveis que influenciaram no não sucesso da intervenção (13N19C05)

Explicitar para o contratante que a intervenção produziu resultados diferentes do esperado (03S16C05)

Explicitar para o gestor as variáveis que contribuíram para a intervenção não atingir o resultado esperado (13N19C03)

Hipotetizar os motivos do não funcionamento na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C06)

Identificar a partir da representação dos dados o que precisa ser aperfeiçoado na intervenção (10N16C05)

Identificar comportamentos não esperados na fase de planejamento (01S25C03)

Identificar falhas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C10)

Identificar formas de reavaliar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N22C12)

Identificar o que funcionou e o que não funcionou na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C03)

Identificar o que não possibilitou a intervenção fornecer o resultado esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C05)

Identificar o que que não está funcionando na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C01)

Identificar pontos de melhoria na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S16C11)

Identificar possíveis variáveis que determinaram o não funcionamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C10)

Identificar variáveis que afetaram a realização da intervenção planejada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N19C02)

Identificar variáveis que precisam ser melhoradas na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C14)

Identificar variáveis relacionadas ao não funcionamento da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C09) (10N17C05) (13N19C06) (12N15C03)

Observar o resultado de maneira a identificar os determinantes do não sucesso sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C06)

Reavaliar o diagnostico sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento a fim de buscar possibilidades de aperfeiçoamento da intervenção (07S21C03)

Relacionar as formas de medir as variáveis e as respostas com o insucesso da intervenção  
(11N20C10)

Relatar os determinantes para o não sucesso da intervenção para os gestores da organização  
(12N15C04)

### **3.5.2. Replanejar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N17C13)(10N17C01)(05S08C16)(01S36C02)**

Adaptar a análise de variáveis caso necessário (05S10C06)

Adaptar intervenção caso os resultados sejam diferentes dos esperados mantendo os princípios da Análise do Comportamento (07S14C14)

Adaptar planejamento conforme necessidade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S13C09)

Adequar a intervenção ao identificar o problema da falta de efetividade sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C02)

Adequar a intervenção ao identificar o problema da falta de eficácia sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C01)

Adequar a intervenção ao identificar o problema da falta de eficiência sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C03)

Aperfeiçoar a intervenção ao identificar a defasagem no resultado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S21C01)

Aperfeiçoar a intervenção caso ela não forneça os resultados esperados sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S14C07)

Aperfeiçoar a intervenção caso o resultado for insatisfatório (02S14C22)

Aperfeiçoar a intervenção caso o resultado possa ser melhorado (02S14C17)

Aperfeiçoar a intervenção o mais rápido possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S21C02) (02S14C18) (02S10C30)(07S14C05)

Aperfeiçoar a intervenção sob controle do grau de insatisfatoriedade do resultado (02S14C23)

Aperfeiçoar a intervenção sob controle dos dados coletados na avaliação da intervenção (10N16C06)

Aperfeiçoar as intervenções quando necessário sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S07C07)

Aperfeiçoar as intervenções sob controle da avaliação realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N04C16)(01S25C05)

Aperfeiçoar as próprias respostas caso a intervenção não dê o resultado esperado (11N23C11)

Aperfeiçoar o próprio repertório para intervir na organização (02S14C39)

Aperfeiçoar os próprios comportamentos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S18C07)

Aplicar o conceito de flexibilidade comportamental caso a intervenção não dê o resultado esperado sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23S03)

Avaliar a melhor forma de agir diante do não sucesso da intervenção levando em conta a forma de contratação do analista do comportamento (13N19S01)

Avaliar alternativas para o não sucesso da intervenção (08S19C04)

Avaliar alternativas para solucionar problemas causados por variáveis intervenientes sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C12)

Avaliar efeito do uso da tecnologia no não sucesso da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (06S15S09)

Avaliar em conjunto com a organização possibilidades de atuação em caso de mudanças em variáveis externas a organização (07S22C06)

Avaliar em conjunto com os funcionários da organização alternativas para o não funcionamento da intervenção (08S19C09)

Avaliar em conjunto o gestor as variáveis que influenciaram no não sucesso da intervenção (13N19C04)

Avaliar formas de aperfeiçoar o resultado produzido pela intervenção (02S14C05)

Avaliar formas de contornar o problema ocorrido durante a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N31C08)

Avaliar formas de resolver os próprios limites de atuação sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N22C08)

Avaliar novas alternativas de intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N23C15)

Avaliar o que pode ser melhorado na próxima intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N15C09)

Avaliar tempo necessário para corrigir a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (03S16C11)

Cancelar a intervenção caso necessário (01S25C06)

Corrigir a intervenção caso o resultado seja insatisfatório (02S14C16)

Corrigir a intervenção de acordo com a avaliação realizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C05)

Corrigir a intervenção o mais rápido possível sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C09)

Corrigir a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (12N13C06)(02S10C29)(12N13C25)

Criar outras hipótese para aperfeiçoar a intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S21C04)

Criar outras possibilidades de intervenção dependendo da necessidade identificada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N08C09)

Desenvolver maior especificação dos comportamentos que vão gerar os produtos necessários (01S13C02)

Desenvolver maior precisão dos comportamentos que vão gerar os produtos necessários(01S13C01)

Escolher outras possibilidades de intervenção a fim de aperfeiçoá-la (02S14C20)

Identificar formas conseguir resultados apesar dos problemas sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N31C09)

Identificar o que precisa ser aperfeiçoado na intervenção sob controle dos dados coletados na avaliação da intervenção (10N17C02)

Identificar oportunidades de aperfeiçoar o próprio repertório (12N18C08)

Identificar possibilidades de solucionar problemas causados pela própria história de aprendizagem (02S14C37) (02S14C36)

Identificar possibilidades de solucionar problemas causados pelo próprio repertório limitado (02S14C35)

Identificar possíveis soluções para resolver problemas de ordem comercial da intervenção (03S16C13)

Modificar a intervenção sob controle da Análise do Comportamento (02S14C19)(02S10C31)

Modificar as próprias respostas caso a intervenção não produza o resultado esperado (11N23C13)

Modificar as variáveis que foram determinantes para o não sucesso da intervenção (08S19C03)

Mudar a intervenção de acordo com a reação das pessoas mantendo a utilização dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S31C04)

Planejar o aperfeiçoamento da intervenção sob controle da avaliação (02S14C26)

Propor melhorias na intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S14C11)

Propor mudanças na intervenção ao identificar o problema sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S19C04)

Replanejar a intervenção para identificar os erros de planejamento sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (11N20C06)

Replanejar a intervenção sob controle das variáveis identificadas como determinantes do não funcionamento da intervenção (10N17C11)

Solicitar ajuda ao identificar uma limitação no processo da intervenção (13N13C09)

Utilizar as falhas identificadas na intervenção para corrigir nas próximas intervenções (12N15C11)

### **3.5.3. Reexecutar a intervenção aperfeiçoada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S15C04)**

Intervir sobre o fenômeno alterando as variáveis identificadas como determinantes para o não funcionamento da intervenção (10N17C14)

Realizar a intervenção adaptada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S21C05)

Realizar nova intervenção corrigindo as variáveis identificadas como relevantes (01S36C03)

Reiniciar a intervenção alterando as variáveis identificadas como determinantes para o não funcionamento da intervenção (10N17C12)

Solicitar a outros profissionais mais competentes que realizem a intervenção em caso do próprio repertório seja insuficiente (12N15C15)

Variar o comportamento para atuar sobre as dificuldades encontradas no desenvolvimento da intervenção (11N23C16)(08S21C07)

#### **3.5.4. Reavaliar a intervenção após o aperfeiçoamento (01S36C01)**

Reavaliar a intervenção replanejada identificando se os resultados foram alcançados (10N17C15)



## **3.6. Comunicar resultados da intervenção**

### **3.6.1. Planejar a comunicação de resultados**

Avaliar conhecimento produzido por meio da intervenção (02S20C02)

Avaliar gráficos produzidos com os dados da intervenção (03S13C06)

Avaliar necessidade de realizar feedback gráfico sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S02)

Avaliar necessidade de realizar feedback verbal sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S15S03)

Avaliar uso de representação gráfica de resultados para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C05)

Definir como será realizado o feedback da avaliação para a organização (02S08C41)

Identificar a melhor forma de representar os dados afim de que eles correspondam da melhor forma a qualidade da intervenção realizada (10N15C27)

### **3.6.2. Comunicar resultados da intervenção para a organização**

Apresentar figuras que demonstrem os resultados esperados para os gestores da organização (03S12C10)

Apresentar informações de forma clara e objetiva sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (07S16C02)

Apresentar informações de maneira clara independente da língua utilizada sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (09S13C02)

Apresentar números que representem os resultados da intervenção (07S16C03)

Demonstrar a diferença do resultado produzido pela sua intervenção e as demais intervenções usualmente propostas no campo organizacional (08S20C07)

Demonstrar a eficácia da intervenção realizada (02S01C34)

Demonstrar dados da intervenção para os funcionários da organização (08S21C10)

Demonstrar os dados da intervenção para os gestores da organização (03S12C16)

Demonstrar os resultados da intervenção para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas (11N01C17)

Demonstrar os resultados da intervenção para o gestor sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (13N21S02)(02S08C02)(02S01C15)

Demonstrar os resultados financeiros da intervenção (11N05C25)

Demonstrar para o gestor por meio de instrumentos visuais como gráficos ou planilhas os dados da intervenção (11N01C13)

Expressar informações utilizando a linguagem da organização mantendo os princípios da Análise do Comportamento (03S18C01)(03S12C01)(08S11C16)

Formular gráficos que representem os resultados da intervenção (03S13S01)

Fornecer feedback para os funcionários da organização (01S13C14)

Fornecer feedback para os funcionários da organização sob controle dos conceitos da Análise do Comportamento

Informar a utilização de insumos e os resultados obtidos (11N05C28)

Informar ao gestor as horas de trabalho utilizadas (11N05C27)

Realizar feedbacks gráficos sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S10)

Realizar feedbacks sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (05S09S08)

Representar dados de modo a aumentar a clareza sobre eles (04S29C09)

Utilizar gráficos para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C06)

Utilizar representação gráfica de resultados para aumentar a clareza sobre os dados a serem apresentados para os gestores da organização (06S13C07)

### **3.6.3. Comunicar à comunidade científica as descobertas da intervenção**

#### **(04S07C08)(12N08C09)**

Aperfeiçoar conceitos da Análise do Comportamento (04S22C05)

Aperfeiçoar fundamentos da Análise do Comportamento (04S22C07)

Aperfeiçoar procedimentos da Análise do Comportamento (04S22C06)

Aumentar o rigor científico em relação aos procedimentos da Análise do Comportamento (04S22C08)

Avaliar como a definição do objeto de intervenção da Análise do Comportamento avança o conhecimento da psicologia (02S19C01)

Avaliar junto a comunidade científica os achados da intervenção(04S19C07)

Disseminar a informação sobre o trabalho do Analista do Comportamento (04S21C06)

Fazer intervenções que sirvam de referência para outros profissionais (04S21C05)

Frequentar congressos de Análise do Comportamento (11N23C04)

Frequentar eventos científicos de Análise do Comportamento (11N23C05)

Parafrasear a literatura sobre os fenômenos da intervenção sob controle dos princípios da Análise do Comportamento (01S49C05)

Produzir conhecimento a todo momento da intervenção (02S20C01)

Produzir conhecimento sobre a atuação em Análise do Comportamento em organizações (10N20C19)

Produzir conhecimento sobre a intervenção em organizações (02S16C01)

Produzir conhecimento sobre a intervenção realizada na organização (12N18C01)

Produzir conhecimento sobre os fenômenos dentro do contexto organizacional sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (10N22C09)

Produzir conhecimentos por meio da intervenção sob controle dos conhecimentos da Análise do Comportamento (04S22C09)